

## CONSULTATION CATÉGORIE B(\*): LES RESULTATS...



Nous avons réalisé au cours du 2ème semestre 2013, une consultation parmi les agents de la catégorie B à laquelle plus de 1500 d'entre vous ont répondu. Une consultation réalisée

dans un contexte de profonds bouleversements tant dans l'organisation des services que dans l'architecture statutaire avec le NES.

Que ce soit au niveau des diplômes, de l'expérience professionnelle, du niveau des tâches effectuées tout comme de l'évolution des responsabilités ou de l'autonomie dans le travail, la catégorie B apparaît comme une catégorie d'agents très qualifiés.

S'il est un thème qui revient souvent dans vos réponses, c'est bien celui d'un manque de reconnaissance de la part de l'administration, de la hiérarchie, plus rarement de vos interlocuteurs internes et externes.

Ce besoin d'être reconnu prend différentes dimensions : reconnaissance de son travail, de sa quantité, de son intérêt,

(\* ) catégorie B et OPA techniciens / maîtrise

de sa complexité croissante ou bien encore de sa dangerosité.

Une reconnaissance aussi en terme d'égalité de traitement, entre ministères de rattachement, entre agents faisant le même travail, entre administratifs et techniques...

Une reconnaissance qui, pour vous, devrait se traduire dans une progression de carrière, dans le salaire ensuite.

Nombreux parmi vous aspirent à l'accès à la catégorie A, à la fois pour augmenter leur salaire et exercer de nouvelles responsabilités. Si une majorité trouve leur travail intéressant, le désir de bien travailler se heurte souvent à l'insuffisance des moyens, des rapports hiérarchiques qui se tendent, un management trop souvent comptable.

Vous manifestez enfin une disponibilité pour un syndicalisme indépendant, combatif, efficace, force de proposition. Cela conforte notre volonté d'agir avec vous pour la réouverture du dossier de la catégorie B administrative comme technique.



### Participation à la consultation :

1531 participants à la consultation pour 18758 agents de catégorie B, 32,3% des agents du ministère, soit un taux de réponse d'environ 8,2%.

#### CORPS

autres 6% OPA tech et maîtrise 2%



TSDD (59%)

#### FILIERE

administrative (35%) maritime (2%) exploitation (9%) technique (54%)



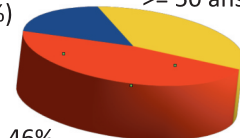
**GENRE** : 35% de femmes et 65% d'hommes ont répondu au questionnaire. Il y a 37,8% de femmes et 62,2% d'hommes chez les agents de catégorie B du ministère.

#### AGE

< 35 ans (19%)

>= 50 ans 35%

35-49 ans 46%



**Représentativité des réponses par rapport à la catégorie B** : au vu du dernier bilan social disponible l'échantillon de réponses apparaît représentatif des corps et des filières, avec toutefois une sous-représentation des filières exploitation et maritime.

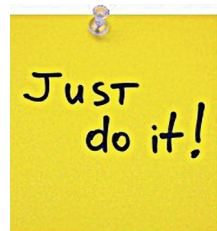
### Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de l'Équipement-Environnement

263 rue de Paris, case 543, 93515 Montreuil Cedex  
téléphone : 01 55 82 88 72 - E-Mail : ofict.equipement@cgt.fr  
internet : <http://ofict.reference-syndicale.fr>

## Un vécu contradictoire

**Les vécus au travail sont suffisamment divers pour se garder de toute généralisation.**

Ainsi en va-t-il, de l'adéquation entre travail à fournir et besoins à satisfaire:



une proportion importante d'entre vous fait état d'une satisfaction quant à leur travail et/ou de réponse aux attentes

exprimées, au prix cependant, dans un grand nombre de cas, d'un investissement personnel très important.

A l'inverse, d'autres presque aussi nombreux, font état d'un décalage croissant, voire d'un véritable hiatus par rapport aux attentes notamment des élus et usagers. Sont pointés la perte du sens du service public, les privatisations, concessions, abandons de missions, tout particulièrement dans la dimension d'aide aux collectivités territoriales.

Si certains commentaires laissent poindre désabusement ou résignation, d'autres ne sont pas du même ton : significatif est l'emploi fréquent du verbe « retrouver » qui semble plus traduire un esprit de résistance, voire de reconquête, qu'une quelconque vision passéiste du service public.

Si 7 sur 10 d'entre vous trouvent leur travail intéressant ou très intéressant (un peu moins pour les TSDD de la filière EEI) et seulement 1 sur 20 sans intérêt, les jugements sont plus nuancés en ce qui concerne l'ambiance au travail puisque 1/3 la trouve mauvaise ou très mauvaise (sensiblement plus pour les techniciens OPA et TSDD de la filière EEI) : dans l'unité ou le service par le manque de solidarité entre collègues ou de confiance ressentie, l'incompréhension ou l'isolement. Il en va de même des difficultés de communication ou de relations au sein du service ou entre services, voire de « guéguerres ». Les mises en concurrence des agents ou des services entre eux y sont pour quelque chose.

Les jugements sont encore plus partagés en ce qui concerne les moyens pour réaliser son propre travail : relativement satisfaisants ou cas beaucoup plus rare, pleinement satisfaisants, pour 1 agent sur 2 mais insuffisants ou très insuffisants pour la même proportion d'agents.

Les TSDD de la filière EEI et les techniciens OPA, là encore, sont plus nombreux à dénoncer le manque de moyens. Ce manque croissant de moyens revient d'ailleurs, dans vos propos libres, de façon récurrente.



### **Vous nous avez dit :**

«les mesures liées à la fusion des corps (NES B) ont dévalorisé le métier que j'exerce»

«les missions deviennent avec le temps de plus en plus éloignées du terrain»

«J'apprécie tout particulièrement le côté relationnel de mon activité. Participation et échanges fournis avec mes interlocuteurs»

«Le domaine dans lequel j'interviens est très technique qui permet encore de s'épanouir, mais dans d'autres domaines, c'est de moins en moins courant et le recours à la sous-traitance devient très problématique»

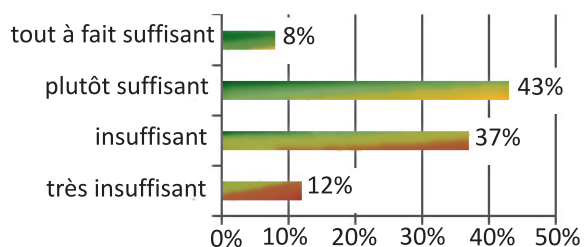
«Beaucoup de missions pas très intéressantes et disparates (suite aux réductions d'effectifs en services supports) - principalement travail de gestion au quotidien sans projet sur le moyen ou plus long terme»

«De plus en plus de difficultés à assurer un niveau de service correct aux communes»

«Déconnexion totale entre les orientations de l'établissement et les besoins et attentes des interlocuteurs et partenaires de terrain»

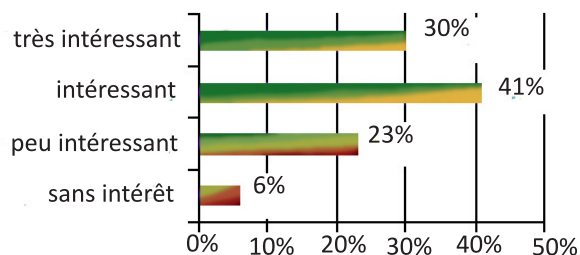
## Un regard sur votre travail

### Les moyens dont vous disposez pour faire votre travail sont :



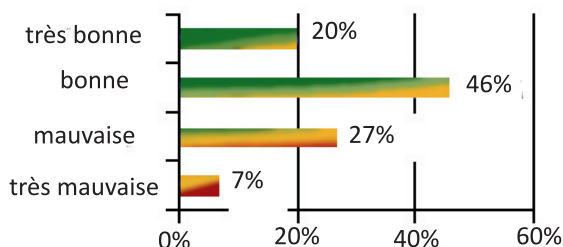
Un agent sur deux déplore l'insuffisance de moyens. C'est davantage le cas pour les TSDD de la filière EEI et pour les techniciens OPA. Un sur douze seulement de ces agents considère que les moyens sont très satisfaisants.

### L'intérêt de votre travail



Sept sur dix d'entre vous trouvent leur travail intéressant ou très intéressant. C'est un peu moins vrai pour les TSDD de la filière EEI (Entretien et Exploitation des Infrastructures). Seulement un sur vingt trouve son travail sans intérêt.

### L'ambiance au travail



L'ambiance au travail est perçue comme mauvaise ou très mauvaise par un agent sur 3. C'est sensiblement plus le cas pour les OPA et TSDD de la filière EEI

### Vous nous avez dit:

«De plus en plus difficile de réaliser convenablement son travail compte tenu de la suppression de postes et des missions qui se complexifient avec une accumulation de textes et de normes»

«perte de crédibilité de nos interlocuteurs externes du fait de l'évolution des missions et du manque de personnels»

«le manque de moyens (en personnel surtout) ne me permet pas de répondre aux usagers, aux élus et à mes collègues aussi vite et aussi bien que je le voudrais, et ça ne s'arrange pas. Ceci dit, j'adore mon travail.»

«que l'Etat réinvestisse le champ de l'accompagnement gratuit, du conseil, voire de l'expertise»

«Les choses sont simples : il faut faire toujours plus avec toujours moins»

«Il est indispensable que le peu de moyens dont nous disposons à ce jour soit maintenu malgré une conjoncture de restrictions»

«davantage de moyens humains et matériels, mais faut pas rêver !»

«Dans l'ensemble les missions sont réalisées mais avec un investissement très important notamment en terme de temps»

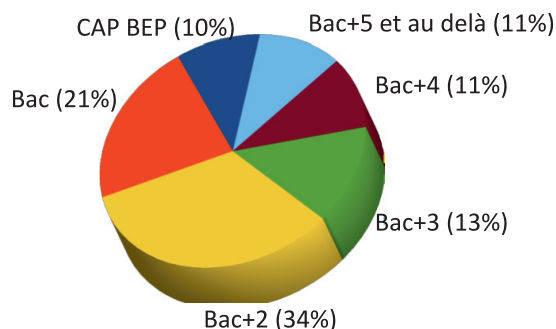
«Baisse de la qualité des travaux réalisés (on ne recherche plus "l'excellence"), impliquant une perte de la reconnaissance technique de l'Administration»

«Passionnée par les domaines abordés, je pense répondre favorablement aux attentes qu'elles soient internes comme externes.»

«L'ambiance est très mauvaise, les personnels sont de moins en moins motivés, y compris certains cadres.»

# Des agents très qualifiés

## Niveau de diplôme détenu



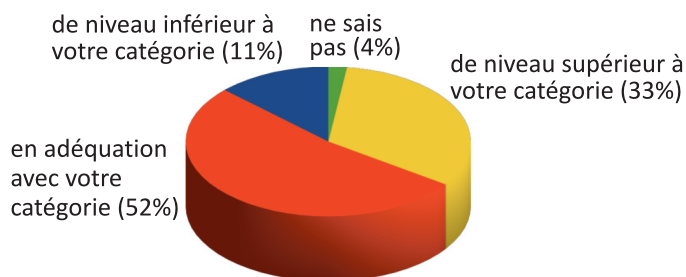
Un agent de catégorie B sur 3 a un diplôme bac+2 et un sur 3 un diplôme de niveau plus élevé.

Seul un agent sur 10 a un diplôme inférieur au bac. Un peu plus de la moitié a un diplôme Bac ou Bac+2 typique de la catégorie.

Quatre femmes sur dix ont un diplôme supérieur à Bac+2 contre seulement trois hommes sur dix. Elles sont deux fois plus nombreuses à avoir un diplôme à bac+5 et au-delà.

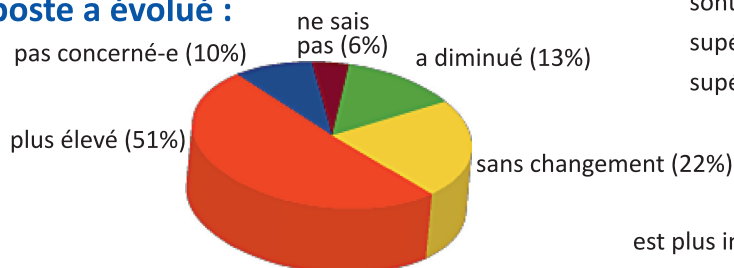
Chez les plus de 50 ans, un agent sur dix a un diplôme supérieur à Bac+2 mais ils sont 2 sur 5 dans la tranche des 25-49 ans et 3 sur 5 chez les moins de 35 ans.

## Les tâches de votre poste sont...



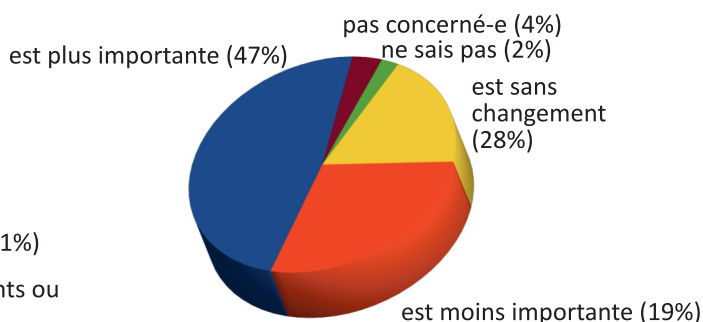
7 agents sur dix ont plus de dix ans d'expérience, un sur 5 entre cinq et dix ans d'expérience. La plupart des agents ont accédé à la catégorie B par voie de concours ou d'examen professionnel. Un sur deux par concours externe et deux sur 5 par examen professionnel ou concours interne.

## Le niveau de responsabilité de votre poste a évolué :



Un agent sur 9 seulement estime avoir des tâches inférieures à sa catégorie. Les TSDD semblent avoir un peu plus souvent des tâches conformes à leur catégorie alors que les SACDD sont plus nombreux à avoir des tâches inférieures ou supérieures à leur catégorie. L'exercice de fonctions supérieures croît avec l'âge.

## Votre autonomie :



## Vous êtes en situation d'encadrement :



Le niveau de responsabilité augmente pour un agent sur deux et ne diminue que pour un agent sur 8. Le corps des SACDD est celui dont le niveau de responsabilité a le plus augmenté (2 SACDD sur 3). Il en est de même pour ce qui concerne l'autonomie dans le travail, accrue pour un agent sur deux et en diminution pour un sur 5. L'évolution est là encore plus marquée pour les SACDD.

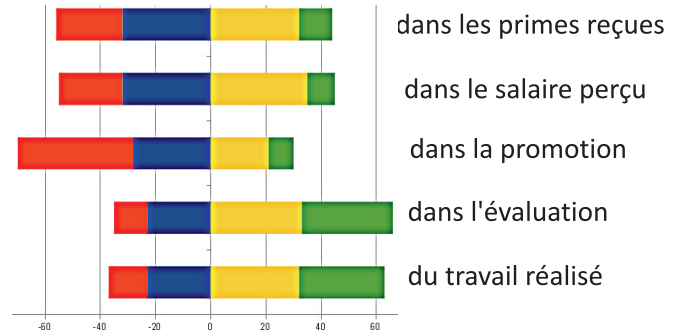
Si un B sur 4 a des fonctions d'encadrement, ils sont un sur trois dans la filière exploitation. Les femmes semblent encadrer des équipes plus petites

# Un besoin de reconnaissance insatisfait

## Vous estimez le niveau de reconnaissance professionnelle comme étant...

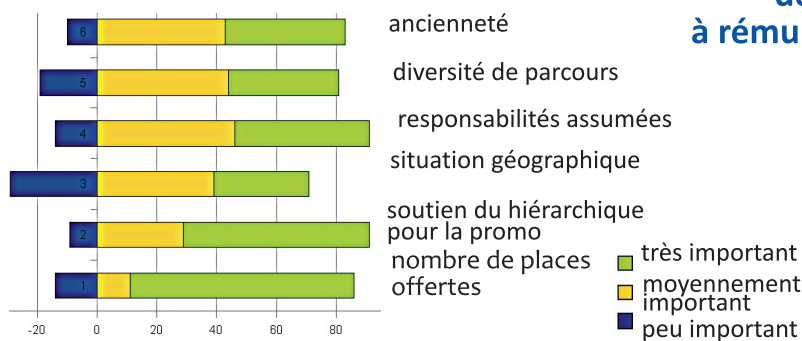
C'est en terme de déroulement de carrière que l'aspiration à voir son travail reconnu trouve sa traduction la plus forte.

- satisfaisant
- moyen
- faible
- trop faible

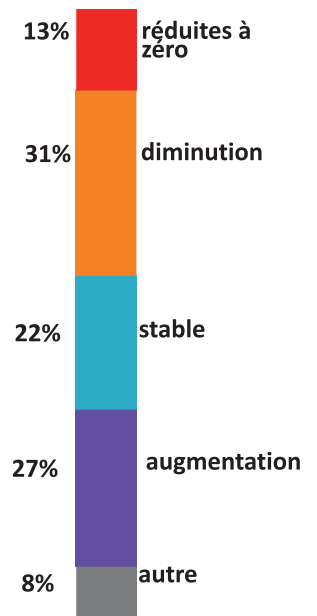


## importance des facteurs bloquant la promotion....

À noter que l'absence de soutien de la hiérarchie est plus souvent invoqué par les femmes.

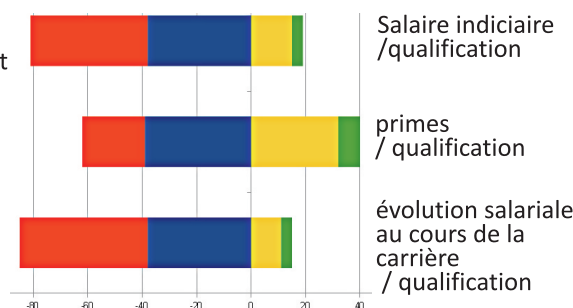


## Quelle évolution souhaitable de la part des primes, à rémunération constante ?



## Votre rémunération par rapport à votre qualification (diplôme, formation, expérience)...

- tout à fait correct
- satisfaisant
- faible
- trop faible



### Vous nous avez dit :

«une meilleure reconnaissance des compétences et des responsabilités assumées au lieu du grade et de l'ancienneté.»

«la reconnaissance du niveau de responsabilité du poste qui justifierait un poste de catégorie A»

«une réelle reconnaissance: du niveau de recrutement réel et du niveau de responsabilité réel.»

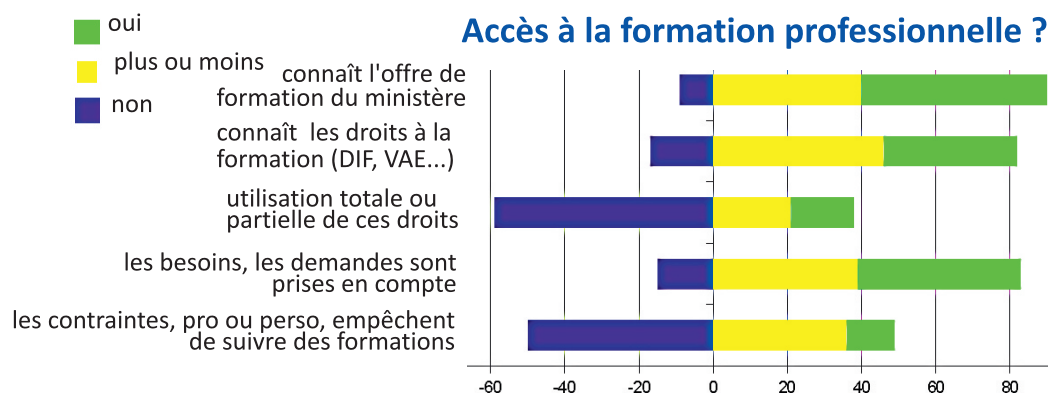
«reconnaissance de mon niveau d'expertise»

«une reconnaissance de l'investissement personnel par paiement des heures supplémentaires induites notamment par la baisse des effectifs»

«reconnaissance de l'implication personnelle par une évolution de carrière vers la catégorie supérieure»

«plus de reconnaissance au regard du temps passé et donné sans perspective d'avenir... simplement parce qu'on aime son métier»

# Carrière / formation



## Formation continue...outil de promotion des agents et d'adaptation du service public?

Une moitié des répondants rencontre des difficultés d'accès aux formations. Les demandes de formation pour lesquelles y avoir accès a présenté une difficulté relèvent d'une très grande variété de thèmes, très techniques pour certains, dans les domaines de l'eau, de l'environnement, en management, en informatique, d'usage des logiciels, d'habilitation au contrôle, de langue...en lien avec les objectifs du poste. Le compagnonnage est perçu comme une alternative à la formation de prise de poste, bien nécessaire. La très grande majorité des répondants disent connaître le DIF ou la VAE, mais 3 sur 5 disent ne pas avoir utilisé ces droits.

15% des commentaires concernent les formations aux concours ou liées à des réorientations.

Les formations en interne sont parfois jugées plus générales, et moins adaptées, et les formations en externes sont recherchées mais coûteuses, ce qui représente une difficulté croissante. Les distances excessives au lieu de formation sont mal vécues, et source d'inégalité femmes-hommes. Viennent ensuite les freins budgétaires, la charge de travail, les dysfonctionnement d'organisation.

L'incertitude sur les missions prévisibles et les réorganisations et évolutions incessantes des missions sont citées comme des obstacles majeurs pour construire des formations, problème déjà évoqué par un audit en 2010.

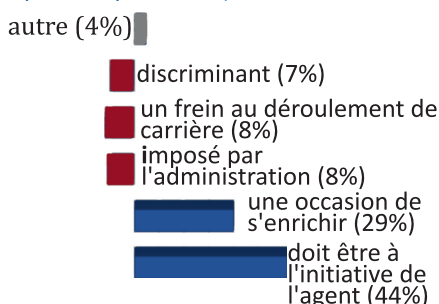
## L'entretien annuel... (plusieurs réponses possibles)



## Quel déroulement de carrière ? (plusieurs réponses possibles)



## La mobilité pour vous, c'est ? (plusieurs réponses possibles)



## Un désir de bien travailler souvent contrarié

### La question des moyens

**Ce sont les effectifs qui sont d'abord évoqués:** insuffisants, en baisse, en dessous d'une taille critique pour la pérennité de l'équipe ou de la mission...

Les moyens matériels sont également pointés dont l'obsolescence ou l'insuffisante capacité des moyens informatiques.

Il en va de même des moyens budgétaires.

Si des effectifs plus nombreux représentent pour beaucoup une réponse à de nouvelles missions et à un travail jugé plus complexe, la revendication paraît utopique pour certains qui apprécieraient déjà un remplacement de tous les départs, voire une meilleure répartition.

### L'encadrement et les rapports avec la hiérarchie

C'est le thème qui revient le plus souvent après celui des moyens. A l'inverse d'une minorité qui évoque les bons, voire excellents rapports avec leur hiérarchie, un plus grand nombre fait un constat critique, s'apparentant parfois à une véritable défiance: manque de cadrage, de suivi, d'aide concrète, d'implication ou d'intérêt porté au travail des membres de son équipe ; manque de dialogue, de confiance, voire de respect, font partie des griefs cités. Le besoin de meilleures formations en management, d'avoir des responsables plus en capacité de se comporter en « animateurs » d'une équipe et moins en « comptables » revient dans différents propos.

D'autres critiques enfin portent sur la multitude de strates ou ce qui est jugé comme une hypertrophie des A++. L'approche exclusivement comptable qui tend à s'imposer dans les gestions actuelles, la charge de travail qui pèse sur les cadres et qui limite singulièrement leur disponibilité, les abandons de missions que l'encadrement doit gérer, contribuent sans nul doute à alimenter ces critiques, aviver des tensions, voire créer des fractures.



### L'importance des charges de travail

Les charges de travail, leur augmentation, les dépassements horaires, les délais de réponse de plus en plus courts, le travail à flux tendu, le stress, l'empiétement sur la vie privée sont des thèmes qui reviennent souvent. Une situation qui peut entraîner un sentiment de frustration en raison de l'impossibilité «d'aller au fond des choses», qui nuit à la qualité même du travail, ou bien encore aux possibilités de se former.

### Le contenu même du travail

Il fait l'objet de nombreux commentaires

s'exprimant sur différents plans. Un travail moins éparpillé, davantage de tâches de fond, moins de volume et plus de qualité sont réclamés. Face au manque de visibilité induit par les réorganisations incessantes, les externalisations, voire les fusions de corps, s'exprime le besoin de pérennisation. Avoir des missions, des objectifs clairs, réalistes, en adéquation avec les moyens est une aspiration partagée pouvant, aux yeux de certains, impliquer des priorisations. Face au constat fait par certains de la dévalorisation de leur travail ou de son manque d'intérêt, s'exprime le souhait d'un enrichissement de leur missions, de davantage de travail de conception, de plus de responsabilité, d'un travail plus proche du terrain. Face à la perte ou au risque de perte de technicité, s'exprime le souhait de maintenir une compétence technique forte, de missions d'ingénierie en régie, d'être déchargé de tâches purement administratives ou comptables, d'accéder à des formations techniques, de revalorisation du statut d'«expert».

Une refonte de l'organisation du travail est aussi souhaitée avec davantage d'autonomie tout comme une modernisation des méthodes de travail ou bien encore une simplification des procédures.

Une démocratisation dans le travail est aussi attendue avec plus d'écoute et de prise en compte des réflexions des agents, une implication en amont des décisions, voire un véritable droit d'expression.

### Vous nous avez dit :

**Moyens :** «faute d'effectifs, de temps et de moyens , ce n'est pas facile d'atteindre toujours des objectifs croissants et d'être performante en permanence, d'où une certaine lassitude et une frustration de ne pas assez bien faire nos missions et apparition d'un stress au travail et dans la vie privée»

«je suis dans l'impossibilité de remplir l'intégralité de mes missions. Une partie est bien faite, une autre trop vite réalisée, une partie non réalisée.»

**Hiérarchie :** «j'aimerais que mon supérieur hiérarchique me fasse davantage confiance et ne confonde pas autonomie dans le travail avec absence de management»

**Charges de travail :** «ma charge de travail a augmenté et tous les mois je suis écrêté.»

«j'ai une charge de travail importante, ce qui ne me déplaît pas, mais j'aimerais pouvoir parfois aller plus au fond des choses, mais ce n'est guère possible, pourtant c'est important pour ne pas perdre en technicité.»

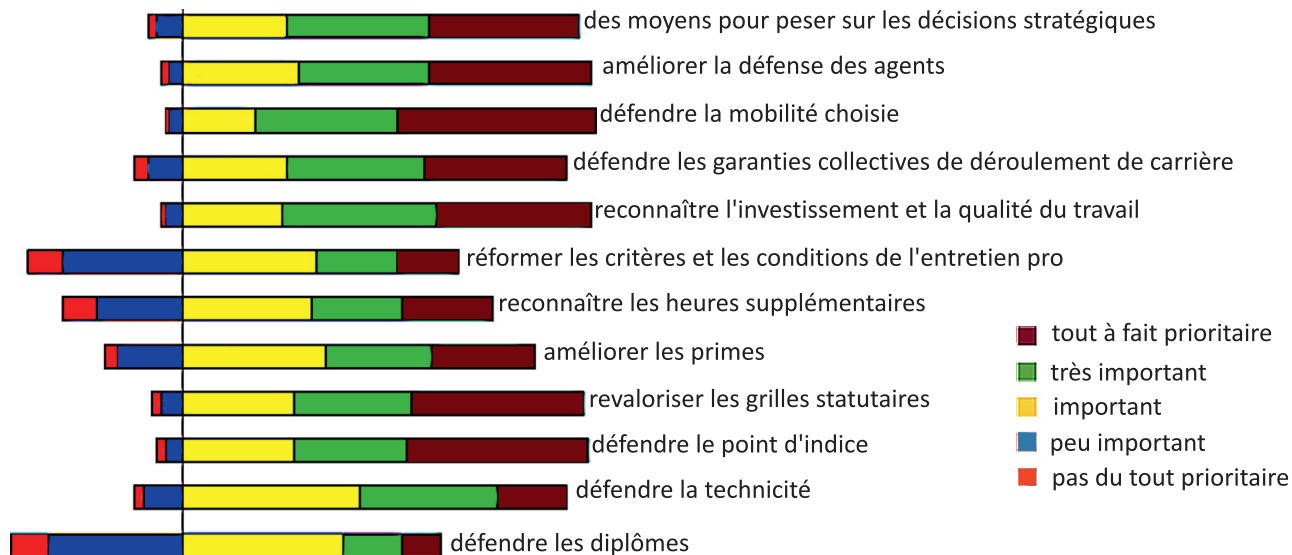
**Contenu du travail :** «l'objectif comptable et le remplissage d'indicateurs semblent compter plus que le "vrai travail" qu'il faudrait faire»

«avoir une vision claire de nos missions à moyen, voire long terme»

«l'utilisation du terme technicien n'a plus de sens, notre travail devient de moins en moins technique. Il serait bien que cette tendance s'inverse.»

# Des attentes par rapport au syndicalisme

## Vos attentes, quelles priorités pour l'action syndicale...?



Si vous êtes une majorité à considérer ces thèmes importants ou prioritaires, certains se détachent nettement. Pour 7 sur 10 d'entre vous, augmenter la valeur du point d'indice, revaloriser les grilles indiciaires, mais aussi défendre la mobilité choisie, reconnaître l'investissement et la qualité du travail dans le déroulement de carrière, obtenir les moyens de peser sur les décisions stratégiques, enfin améliorer la défense des agents sont des enjeux très importants ou tout à fait prioritaires. Il faut également noter que l'importance donnée à chaque item croît en fonction de l'âge à l'exception de la reconnaissance des diplômes jugée plus importante par les plus jeunes.

### Une disponibilité pour le syndicalisme

La diversité de ceux qui ont répondu est marquée. 19% de syndiqués CGT, autant de syndiqués sans précision d'appartenance, et donc une forte majorité de non-syndiqués

**La question syndicale interpelle:** un sur deux d'entre vous a laissé un commentaire et 27% des « non-syndiqués » nous disent « mais pourquoi pas »

La question posée « les motivations ou les freins à l'adhésion » appelait la critique, et il y en a !

Les remarques ne concernent pas que la CGT. Elle témoignent avant tout d'un fort besoin de disposer d'un syndicalisme efficace et concret. Le syndicalisme apparaît imparfait, mais pas inutile. La CGT est appréciée pour sa pugnacité,

pour sa capacité à créer du lien et de la solidarité, à informer.

Les réponses montrent un fort souci de respect de l'égalité de traitement des agents, d'un syndicalisme pour tous.

Les délégués syndicaux se doivent d'être attentifs, intègres, compétents. Les écarts sont mal vécus.

La catégorie B, et plus encore B administrative est perçue comme non prioritaire pour l'administration, mais aussi dans une certaine mesure pour les syndicats. La CGT, bien implantée en catégorie C, paraît en faire sa priorité, en cohérence avec son identité d'origine ouvrière. Une CGT pour la catégorie B dans toutes ses dimensions, de technicité, d'encadrement, de rôle contributif, c'est un besoin.

La CGT trop politisée ? Ca ressemble à un cliché, mais renvoie aussi à une

expression syndicale pas assez concrète.

L'individualisme et le corporatisme sont souvent associés. Le corporatisme, selon certains, exprimerait plutôt les revendications des individus, en mettant au second plan la recherche de convergences revendicatives entre salariés et de garanties collectives. L'éclatement des collectifs de travail, les réorganisations, les pertes de références collectives et de culture syndicale paraissent des causes majeures des difficultés syndicales.

Pour les syndicalistes CGT, ces commentaires sont précieux et font réfléchir, incitent à approfondir l'identité CGT, et aussi à savoir se remettre en cause, pour développer le syndicalisme de la catégorie B! Merci en tout cas pour la franchise et la liberté de ton!

### Pour entrer en contact

Nom Prénom : .....  
 Corps ou catégorie.....Service.....  
 adresse mail : .....tél.....

**je souhaite être contacté par la CGT :** à renvoyer à "OFICT-CGT 263 rue de Paris, case 543, 93515 Montreuil Cedex" ou E-Mail : ofict.equipement@cgt.fr ou à remettre à un représentant CGT localement