



UNE RECONNAISSANCE A CONQUERIR

Être cadre aujourd'hui, consiste de plus en plus, à être le porteur et le garant de l'idéologie de l'administration.

Nous sommes supposés laisser au vestiaire nos convictions profondes, notre liberté de pensée et d'opinion, nos droits citoyens les plus fondamentaux.

Au fur et à mesure des conditions sont créées pour précariser la situation des cadres. Une surcharge de travail phénoménale. Une exigence de polyvalence et d'adaptabilité, une obligation de résultats quasi permanente. Ces contraintes nous transforment en exécutant.

Les cadres sont des agents au même titre que les autres. Mais nos fonctions, nos niveaux de responsabilités, notre technicité et notre rôle dans l'organisation du travail nous confèrent une spécificité.

SALAIRE ET CARRIERE

Année après année, la part variable de notre salaire est de plus en plus aléatoire. Individualisée et déconnectée de la qualification, notre rémunération devient arbitraire. L'individualisation a tiré nos salaires vers le bas.

LA CGT DES CADRES ET DES TECHNICIEN-NE-S PROPOSE

- **RECONNAÎTRE LES DIPLÔMES ET LES FORMATIONS**, dès le premier emploi, par une grille de salaire d'embauche avec des seuils correspondant aux différents niveaux de qualification(*).
- **METTRE EN PLACE DE VÉRITABLES COMMISSIONS PARITAIRES DE CARRIÈRE** dans les entreprises, pour évaluer collectivement l'ensemble des éléments de la qualification.
- **ETABLIR UNE GRILLE DE CLASSIFICATION SALARIALE** qui traduise la progression de notre qualification.
- **DÉFINIR CLAIREMENT LES CONDITIONS D'ACCÈS ET D'EXERCICE DE CHAQUE FONCTION** et les communiquer à tous.
- **ASSURER L'ÉQUITÉ ET LA TRANSPARENCE** pour faire échec à l'arbitraire, sous toutes ses formes, dans les évolutions de carrière de chacun.

- **PRENDRE EN COMPTE TOUS LES CADRES, y compris les non titulaires, DANS LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES. Comme les autres salariés, ils doivent bénéficier d'augmentations générales.**

(*) Sur la base de la revendication CGT d'un SMIC à 1 600 € brut/mois. Pour un Bac + 2 : 1,6 fois SMIC ; Bac + 3/4 : 1,8 fois SMIC ; Bac + 5 : 2 fois SMIC ; Bac + 7/8 : 2,3 fois SMIC.
Aucun cadre ne doit être embauché en dessous du plafond de la Sécurité sociale, soit 2 859 € brut/mois au 1er janvier 2009.

Santé au travail

Dévoiant notre aspiration à l'autonomie, le management actuel a favorisé notre isolement et des formes de mises en concurrence. La course sans fin à la performance a des conséquences sur notre santé physique et mentale. La pression générée par les rythmes, les objectifs à tenir, les restructurations permanentes, l'absence de marge d'expression et de libre arbitre, les mises au placard, constituent des facteurs de souffrance des managers et des managés. Ce phénomène se généralise avec des conséquences tragiques pour les agents. L'éloignement des centres de décision, les directions insaisissables, l'absence d'interlocuteurs, le fait de nier les conflits ou de laisser perdurer les incompréhensions, participent au phénomène.

LA CGT DES CADRES ET DES TECHNICIEN-NE-S PROPOSE

- **RECOURIR AU CHSCT pour « objectiver » le conflit et échapper à un face à face insoluble entre le cadre et sa hiérarchie.**
- **DOTER LES CHSCT D'UN POUVOIR D'INTERVENTION RÉEL en lien avec les organisations syndicales et les médecins du travail, pour faire aménager les charges de travail dès lors qu'une présomption de stress apparaît.**
- **FAIRE VALOIR, DANS LES FAITS, NOS CAPACITÉS À EXERCER UN TRAVAIL ÉPANOUISSANT ET RESPONSABLE.**

Formation

Notre formation est trop souvent limitée à une adaptation aux objectifs de l'administration, et à une intégration aux critères de gestion qu'elle décrète. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, les nouvelles compétences requises pour occuper un poste donné, ne doivent pas servir à l'administration de prétexte pour refuser la progression de carrière ou la reconnaissance des qualifications acquises. C'est une démarche à courte vue, dictée par les besoins immédiats de l'administration.

LA CGT DES CADRES ET DES TECHNICIEN-NE-S PROPOSE

- **FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE des agents lorsqu'ils prennent leurs fonctions en les accompagnant par des dispositifs de formation.**

- FAIRE DE LA VAE UN SUPPORT DE RECONNAISSANCE D'UN DROIT INDIVIDUEL opposable à l'administration garanti par le statut. Ce droit doit s'appliquer dans le cadre de procédures collectives au sein des instances représentatives.
- CONSACRER AU MOINS 10 % DES HEURES TRAVAILLÉES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE accessible sur le temps de travail et pour tous les salariés.
- PRENDRE EN COMPTE LA FORMATION DANS LE CALCUL DE NOS CHARGES DE TRAVAIL et accorder des moyens pour que nous puissions accéder aux formations qui nous sont nécessaires.
- CONSTRUIRE UNE VÉRITABLE GESTION PRÉVISIONNELLE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE, fondée sur l'évolution des besoins sociaux, actant le développement des qualifications et anticipant sur les besoins futurs.

Rythme de travail

Bien souvent, nous travaillons plus de quarante heures par semaine. Nous alimentons nos CET. Nos primes n'augmentent pas en fonctions de nos horaires. La pression sur les rythmes de travail, les délais de réalisation de plus en plus courts et les objectifs de plus en plus ambitieux, conduisent les cadres à faire toujours plus d'heures.

LA CGT DES CADRES ET DES TECHNICIEN-NE-S PROPOSE

- COMPTABILISER TOUTES LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES pour paiement ou récupération,
- Décompter toutes les heures effectuées.
- ALLÉGER LES CHARGES DE TRAVAIL et les évaluer collectivement.
- CONCILIER ÉQUITABLEMENT VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE.

Objectifs et évaluation

De par leur situation intermédiaire entre les objectifs gestionnaires et le travail, les cadres doivent composer avec une organisation et des objectifs qui, d'une part, ne sont pas forcément les leurs, et, d'autre part, qu'ils doivent transmettre. Notre rôle dans l'administration, nos fonctions de concepteur, de gestionnaire, ou d'animateur nous placent au cœur du télescopage entre nos aspirations novatrices et les conséquences des stratégies de la Ville. Les collectifs de travail sont déstabilisés par les objectifs assignés par la Direction qui, même s'ils correspondent parfois, au moins en apparence, à des buts légitimes, **sont en contradiction avec les moyens qui sont alloués pour les satisfaire**. De plus en plus de cadres sont responsables de projets sans pouvoir intervenir sur les moyens correspondants. La direction transfère sur nous des risques et des responsabilités en matière de santé et sécurité que nous n'avons pas à assumer. Cette logique conduit au retour du travail à la tâche. Pourtant, les cadres, comme tous les agents, sont soumis au lien de subordination envers la Direction. Nous sommes dans une situation d'évaluation constante, soumis en permanence à des jugements. La doctrine de l'évaluation portant jusqu'à l'intériorité devient omniprésente dans le travail des cadres qui sont aussi encadrés. Cette obsession assujettit la liberté et la créativité de chacun,

d'autant que le travail des cadres, et de plus en plus celui des professions techniciennes, est souvent difficile à évaluer. Il est urgent de mettre en place un véritable débat sur les objectifs et sur les organisations de travail. Ces questions doivent être discutées, et donc faire l'objet de propositions alternatives, d'interventions et de mobilisation des agents. En proposant un autre mode de management, nous affirmons notre volonté d'efficacité, mais nous devons aussi pouvoir exprimer nos désaccords avec les objectifs fixés en faisant appel par exemple auprès d'une instance professionnelle, basée sur le collectif de travail en présence des représentants du personnel.

LA CGT DES CADRES ET DES TECHNICIEN-NE-S PROPOSE

- **GARANTIR LA LIBERTÉ D'EXPRESSION**, notamment lors des réunions professionnelles. Les discussions collectives sur l'organisation du travail doivent permettre l'expression des potentialités de création de chacun.
- **ELABORER COLLECTIVEMENT LES OBJECTIFS**. Ils doivent s'accompagner d'une discussion sur les incidences prévisibles et sur les moyens nécessaires. Tout entretien d'évaluation doit être assorti de garanties (transparence, possibilité de recours) et prendre en compte la dimension collective du travail et son organisation (ou évolution d'organisation).
- **PRÉPARER L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL AU SEIN DU COLLECTIF DE TRAVAIL**. Les moyens mis à disposition par l'administratif doivent être discutés. L'évaluation du travail ne doit pas se faire sans une base de critères objectifs et transparents.
- **TENIR COMPTE DANS LES ÉVALUATIONS DE LA DIMENSION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU CADRE** et reconnaître l'apport individuel dans ce contexte.
- **IMPOSER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES**. Toute discrimination, qu'elle se rapporte au salaire, à la reconnaissance des diplômes ou qualifications, à l'accès aux fonctions, au déroulement de carrière, ou à tout autre élément constitutif des responsabilités professionnelles doit être interdite. Des négociations spécifiques doivent s'ouvrir sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

PROMOUVOIR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ET LE SENS DU TRAVAIL

Le sens donné au travail pourrait rebondir à la lumière du concept de responsabilité sociale de l'administration. Des accords de Responsabilité Sociale, associés à un dispositif de suivi dans un dialogue social réel, devraient engager l'administration à mener des actions visant à améliorer l'existant en matière sociale (santé, sécurité, emploi, rémunérations, primes) et sociétales (territoires, environnement). Des droits nouveaux, individuels et collectifs, doivent être désormais attachés aux objectifs éthiques de l'administration, pour mieux les faire vivre, en compatibilité avec la citoyenneté et les besoins sociaux. Nous considérons qu'en matière de responsabilité sociale, les premiers éléments à respecter sont les lois. La Responsabilité Sociale de l'administration impose des devoirs vis-à-vis des usagers, vis-à-vis de ses agents et de leur environnement.

LA CGT DES CADRES ET DES TECHNICIEN-NE-S PROPOSE

- DÉVELOPPER LA TRANSPARENCE DES DÉCISIONS en renforçant l'information et la consultation des agents et de leurs représentants.
- FAVORISER LE DROIT D'ALERTE, DE PROPOSITIONS ALTERNATIVES aux choix stratégiques, consolidant la citoyenneté dans l'administration et l'exercice des libertés syndicales pour les cadres.
- DÉFINIR DES PLANS D' ACTIONS SUR LES ENJEUX PRIORITAIRES DE LA Responsabilité Sociale, avec suivi et indicateurs, sur la base d'accords négociés avec les organisations syndicales.

L'administration cherche à réduire l'encadrement à un instrument de sa stratégie. Trop souvent, les chartes éthiques, les codes de bonne conduite, l'affichage de valeurs sous la forme d'engagements tels que le respect des personnes, de l'environnement, constituent autant d'outils de cadrage des pratiques managériales. Ainsi, l'encadrement se retrouve au centre de la contradiction entre un discours vertueux et une réalité plus brutale, en tant « *qu'acteur* » ayant à assurer la propagation d'idées « *généreuses* », tout en assumant la mise en œuvre de politiques contraires et en endossant les responsabilités (morale, juridique) qui naissent de cette contradiction. **Le rôle contributif des cadres est de faire en sorte que le travail soit, non pas facteur de souffrance et d'aliénation, mais un moyen d'humaniser, une forme d'épanouissement des hommes et des femmes où chacun éprouve sa liberté, par la création individuelle et collective.**

Se syndiquer à la CGT :

- c'est un geste de liberté,
- c'est choisir d'intervenir efficacement pour faire entendre sa voix,
- c'est aussi un droit statutaire et constitutionnel,
- c'est un acte d'espoir et de solidarité.

Je souhaite :

Prendre contact Me syndiquer Participer à une formation d'accueil

Nom.....Prénom.....

Service.....Tél.....

Adresse Personnelle.....

Ce tract a été élaboré par les syndiqués. Il est distribué grâce aux cotisations syndicales