



UNION FEDERALE  
DE L'ENVIRONNEMENT,  
DES TERRITOIRES,  
DES AUTOROUTES  
ET DE LA MER

## Elections générales du 4 décembre 2014

### La CFDT s'adresse aux cadres

Le 4 décembre 2014, des élections générales se tiendront dans l'ensemble des fonctions publiques : Etat, Territoriale et Hospitalière. Dans nos ministères (MEDDE et MELTR) elles concerneront le renouvellement du Comité Technique Ministériel (CTM), des Comités Techniques de proximité (CT) ainsi que les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

Les résultats aux élections du CTM serviront à déterminer la représentativité de chaque organisation syndicale au niveau national dans les différents ministères ainsi qu'au conseil supérieur de la fonction publique. Les résultats des CT fixent la représentativité locale. Il y a encore peu de temps, la représentativité était calculée sur les élections aux CAP et CCP, qui agrégeaient les intérêts catégoriels, voire corporatistes, au détriment de l'intérêt général.

Les réformes engagées ces dernières années se sont faites dans un contexte de fortes contraintes budgétaires et sans débat sur les missions. Les résultats sont la dégradation des conditions de travail et de vie, une perte de sens pour les agents.

Et ce n'est pas fini : La réforme territoriale qui s'annonce avec le passage de 22 à 13 ou 14 régions, la disparition à terme des Conseils Généraux, impacteront l'organisation territoriale de nos services, avec en parallèle, une nouvelle organisation de l'administration

centrale. L'un des principes mis en avant est de rechercher à tous les échelons (Etat, Régions, Départements, Intercommunalités, Communes) des gains de productivité et d'organiser la dégrèvement progressif des moyens de fonctionnement et des effectifs.

Chargés de mettre en œuvre les réformes, les cadres sont en fait peu consultés et se retrouvent très souvent en grande difficulté pour accompagner les changements tournés essentiellement vers les abandons de missions, la réduction des moyens et des effectifs. Ils ont le sentiment d'avoir les agents contre eux, et parfois même les organisations syndicales. Pourtant, comme tous les agents, les cadres sont touchés par la baisse de leur rémunération et de leur pouvoir d'achat, comme par la dégradation de leurs conditions de travail. Ils subissent comme tous les agents les baisses d'effectifs, les réorganisations de services.

Les cadres vivent sous tension permanente, sans cesse ballottés entre intérêt général, éthique et exercice de leurs responsabilités. Ecartés des décisions, ils ne voient plus le sens et l'intérêt des réformes qu'ils doivent appliquer.

Pour la CFDT, il s'agit aujourd'hui d'avoir un débat sur les missions, sur la présence et l'organisation territoriale de

l'Etat, bref sur le devenir même de nos services. **Et parce que ces questions ne peuvent pas être abordées sans une reconnaissance des personnels en charge du service public, l'objectif poursuivi est aussi** de porter les revendications catégorielles des cadres, mais pas en opposant les cadres les uns aux autres, en opposant la filière technique à la filière administrative, les cadres ++ aux cadres de proximité. La CFDT se propose d'aborder le catégoriel d'une façon plus transversale : sur le déroulement de carrière, la mobilité, les régimes indemnitaires, les promotions.

Dans ce document, nous avons souhaité porter un éclairage particulier sur la mobilité et les risques psychosociaux (RPS) qui sont dans ce contexte de réforme, de contraintes budgétaires, de réductions des moyens et des effectifs au cœur du quotidien des cadres.



## Mobilité choisie, le rêve devient cauchemar

Alors que la **mobilité forcée** est une réalité pour nombre de nos collègues qui ont vu leur poste supprimé pour cause de réorganisation, la **mobilité choisie**, quant à elle, ne prospère pas vraiment ces derniers temps.

### La faute à pas de chance ?

La Loi « mobilité » de 2009 était pourtant censée lever tous les obstacles statutaires et financiers à la mobilité des fonctionnaires ; la réalité vécue sur le

terrain par la plupart des cadres est aujourd'hui tout autre et s'apparente à un parcours du combattant. **Plusieurs raisons à cela :**

### RÉATE, RGPP et MAP : ça bouchonne à tous les niveaux

Conséquence des réductions massives d'effectifs, le nombre de postes d'encadrement a fondu depuis 5 ans, notamment lors de la réorganisation de l'administration territoriale de l'État (la RÉATE) en 2010. A cette occasion, chaque DREAL a remplacé 3 directions existantes (DRE, DiREN et DRIRE), les DDT regroupant quant à elles DDE et DDAF (après les éphémères DDEA).

Pour autant, la réorganisation n'est pas critiquable en soi car elle a indéniablement permis une meilleure coordination interministérielle. En revanche, le sabrage des effectifs sans discontinuer, année après année, alors que les nouvelles missions ne cessent de s'accumuler (Grenelle, risques, mobilisation du foncier public, transition énergétique, etc.) a causé d'importants dégâts (outre la dégradation du service public et des conditions de travail des agents) sur la mobilité des cadres.

Depuis 2010, les réorganisations internes ont succédé à la RÉATE pour gérer cette hémorragie de personnel dans les services déconcentrés. Une DDT moyenne a ainsi supprimé 2 services sur 6 (hors secrétariat général) en 4 ans, réduisant le nombre de postes de manière bien supérieure aux départs en retraite.

Le résultat s'est fait sentir en cascade sur toute la chaîne de l'encadrement : le

3ème niveau (postes de direction) de plus en plus difficile d'accès pour les A+, lesquels occupent durablement les postes de 2ème niveau, y compris en tant qu'adjoints ou chargés de mission, bloquant à leur tour l'accès à ces postes de responsabilité des A nouvellement promus. Le problème se répercute en fin de chaîne sur les B+ qui ont de plus en plus de mal à accéder aux postes d'encadrement de 1er niveau les plus valorisants.

Le constat est le même côté administration centrale, qui a eu aussi son lot de réorganisations, dont l'efficacité reste d'ailleurs à prouver, notamment en matière de gestion du personnel : les postes de chefs de bureau deviennent de moins en moins accessibles aux cadres des corps qui débutent au premier niveau (attachés principaux, IDTPE, ...) tant la concurrence est forte avec les corps d'encadrement supérieur (IPEF, administrateurs civils, ...).

Donner (enfin !) un 3ème niveau de grade aux attachés, va dans le bon sens et répond à notre demande de revalorisation

des carrières, mais il y a tout de même contradiction entre l'accès à un 3ème niveau de grade fonctionnel (attaché hors classe), correspondant à des fonctions de niveau élevé de responsabilité et la réalité immédiate : encore faut-il que ces fonctions soient réellement accessibles.



La mobilité choisie est de plus en plus galère. Il n'y a pas assez de postes pour tous ! Qu'en sera-t-il lorsque les ITPE auront également le 3ème niveau de grade ? Faudra-t-il sortir les gants de boxe pour accéder à ces fonctions de particulières responsabilités ?

### Le chantier de la « convergence interministérielle » : une priorité qui tarde à se concrétiser

Compenser la réduction du nombre de postes par davantage de fluidité dans les mouvements entre ministères, c'est ce qui avait été promis aux agents pour garantir les possibilités de mobilité. L'objectif est double puisqu'il s'agit d'une part de

faciliter les formalités de passage d'un ministère à l'autre, tout en respectant leurs plafonds d'emploi, mais que cela nécessiterait d'autre part de rapprocher les régimes de primes afin que l'attractivité puisse être réciproque entre les ministères concernés.

Malheureusement, l'harmonisation des primes coûte de l'argent et le choc de simplification peine à s'imposer dans ce chantier « prioritaire » qui est appelé à le demeurer encore pour quelques décennies tant les avancées se font à pas comptés.

A travail égal salaire égal. Là encore que constatons-nous ? Les réformes ministérielles n'ont pas aplani les inégalités indemnitaires entre les corps. Pire, au sein d'une même communauté de travail il y a de plus en plus de différences de salaires,

selon que le cadre appartient à tel ou à tel périmètre budgétaire.

Il n'est pas acceptable qu'au sein d'un même service, d'une même direction, d'une même sous-direction, voire d'une même unité, les régimes indemnitaires

soient si différents, alors que les agents occupent des fonctions similaires. Nous dénonçons cette politique indemnitaire de plus en plus individualisée, qui pousse les cadres à s'opposer. De notre point de vue, égalité et fraternité ne riment pas avec iniquité.

### **Mobilité interrégionale : gare aux ZGE en sureffectif !**

Enfin, « cerise sur le gâteau », le blocage des recrutements dans certaines zones de gouvernance des effectifs (ZGE) : en effet, conséquence des réductions d'effectifs excédant les départs en retraite, les sureffectifs se sont multipliés dans les régions

les plus attractives. Conséquence : certaines régions se trouvent fermées aux recrutements externes. Chaque poste vacant est publié en « réservé ZGE » et ne pourra être pourvu que s'il y a compensation par un départ (non remplacé) sur un autre poste. Le système fonctionnant à

l'échelle de la ZGE, c'est-à-dire la région, il n'est pas rare qu'un service en sous-effectif (généralement une DDT !) soit privé de recruter un candidat, et que ce candidat soit donc privé de mobilité, au motif que la région est globalement en sureffectif.

## **Risques psycho-sociaux : la fonction publique aussi ...**

**Qui n'a pas entendu parler des RPS ? Cette expression est apparue au-devant de l'actualité dans des circonstances tragiques : une série de suicides chez Renault, Orange ...**

### **C'est quoi les RPS ?**

Stress, burn-out, démotivation, dépression et même suicide : ce sont quelques-unes des manifestations des RPS. Les risques psycho-sociaux apparaissent quand un individu n'est plus en capacité de faire face à sa charge de travail, d'intégrer les injonctions contradictoires de ses

supérieurs, ou se trouve confronté à des pressions de son environnement professionnel.

Chacun peut être concerné un jour, il n'y a pas de personnalités prédisposées comme voudrait le faire croire certains,

bien des agents concernés sont au contraire très investis dans leur travail.

De fait, le mode de management des organisations et des équipes est au centre de la prévention.

### **Le cadre et les RPS victime ou bourreau ?**

La diminution des moyens, la charge de travail qui augmente, les réorganisations continues sont des facteurs de RPS, notamment pour les cadres qui sont à la croisée des chemins entre la direction qui donne le cap et les agents qui sont au plus près du terrain pour les appliquer.

Le cadre en situation de management d'équipe se trouve ainsi en position de devoir appliquer des directives dont le sens n'a pas toujours été donné clairement et/ou sans en avoir forcément les moyens. Il doit à la fois gérer les difficultés internes et ne pas décevoir sa hiérarchie. Le cadre

peut alors être en situation de devoir absorber des injonctions contradictoires.

Sous la pression, l'encadrant peut être tenté de mettre la pression sur son équipe ou a contrario de vouloir absorber à son niveau la surcharge de travail et de facto mentale qui en découle. Il peut ainsi apparaître comme la cause de RPS ou la victime. Il est parfois les deux.



### Le MEDDE, le MLETR et les RPS

Après le secteur privé, la fonction publique s'est à son tour emparée du sujet par le biais de la signature d'un accord-cadre avec les organisations syndicales. Nos deux ministères aussi, comme en témoigne l'instruction du SG à l'attention des services marquant la volonté de notre administration de prévenir les RPS.

La prévention des RPS est l'affaire de nombreux acteurs : du manager de proximité au médecin de prévention au CHS-CT. La mise en route de cette chaîne est seule garante d'une prévention et une gestion efficace : la victime et son encadrement de proximité ne doivent pas rester livrés à eux-mêmes.

La charte des ministères fait mention du rôle de l'encadrement : il convient que chaque niveau assume sa responsabilité. La révélation d'une situation difficile au sein d'une équipe met en cause souvent un management déficient au niveau supérieur.

Un cadre qui s'interroge sur le fonctionnement de son équipe et sur son mode de management doit pouvoir trouver des appuis au sein de sa hiérarchie et de la chaîne de prévention des RPS. Il ne doit pas être stigmatisé mais aidé.

Parallèlement, tout agent (cadre ou non) doit pouvoir trouver un interlocuteur à qui exposer ses difficultés et le cas échéant les comportements qu'il juge inadaptes de la part de sa hiérarchie ou d'un collègue. Dans le respect des droits de chacun, la hiérarchie ne doit pas couvrir des situations, des comportements préjudiciables à la santé des agents.

Chaque alerte doit être prise au sérieux dans le respect de la confidentialité :



un agent mal dans son travail ne doit pas de prime abord être considéré comme un « tire-au-flanc ».

### L'administration doit poursuivre ses efforts

Le dispositif mis en place dans notre ministère est un bon début, mais il faut être vigilant : dans un contexte de diminution des moyens l'administration aura-t-elle vraiment la capacité dans la durée de maintenir cette politique ?

Il est donc crucial pour nos ministères d'aboutir à une prévention et une

gestion optimale et soutenue dans la durée. La CFDT demande donc à notre ministre qui s'est dite attentive à la prévention des RPS :

- ✓ poursuivre les efforts de pédagogie et de formation en matière de RPS.
- ✓ instaurer un dialogue du plus haut au plus bas de la chaîne hiérarchique : les objectifs et les

moyens doivent être expliqués, partagés et renforcer la capacité des services.

- ✓ Reconnaître que le management fait partie intégrante d'un poste d'encadrant notamment en incluant sa capacité effective à manager dans son évaluation professionnelle.

### **La CFDT, une approche différente...**

Parce que nous considérons que les cadres sont des agents comme tous les autres agents, que nous nous inscrivons dans une démarche non corporatiste, refusant d'opposer les différents corps entre eux, les filières les unes aux autres, que, sans contester la nécessité de certaines réformes, nous pensons que les services publics sont essentiels à la cohésion sociale, au développement économique du pays, qu'ils ne sont pas un poids, mais une richesse, que la fonction publique joue un rôle irremplaçable en rendant un service public de qualité à tous les citoyens.

La nouvelle loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique est un des outils pour se faire entendre : elle renforce notamment la place de la négociation sur des thèmes comme les conditions et l'organisation du travail, le déroulement des carrières et promotions, la formation professionnelle et continue, l'action sociale, l'hygiène, la sécurité et la santé au travail, l'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Face à ces évolutions, la CFDT veut s'inscrire dans un dialogue constructif qui ne soit ni le refus de tout, ni l'acceptation du n'importe quoi. Il s'agit pour la CFDT de refuser la stigmatisation systématique des agents publics, de défendre les valeurs de service et de continuité de la fonction publique, de défendre les acquis pour le plus grand nombre, pour nos conditions de travail, nos évolutions de carrière et nos rémunérations.

**Pour une action efficace... Votez et faites voter CFDT !**