



des choix, des actes

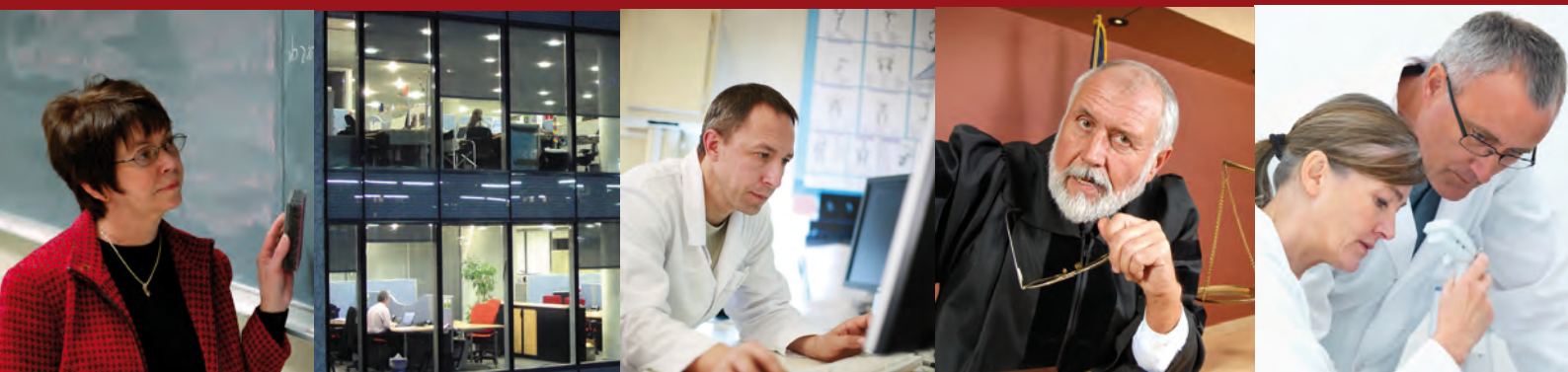
Cadres
Fonctions publiques

« la parole aux  ! »

CADRES des FONCTIONS PUBLIQUES

Les résultats de l'enquête
Mai - Octobre 2010

« Les réformes ont confisqué ce qui faisait la fierté du service public »



Paris, le 25 mars 2011

Grande enquête Fonctions publiques Les cadres déboussolés

COMMUNIQUE DE PRESSE

La CFDT Cadres présente les résultats de la grande enquête auprès de 6768 cadres de toutes les Fonctions publiques (*). En synthèse :

1. Un niveau de tension élevé entre intérêt général et éthique personnelle,
2. Une charge de travail qui accroît le risque de faire des erreurs,
3. Un besoin de reconnaissance de moins en moins pris en compte,
4. Des écarts de rémunération hommes-femmes tenaces et inexplicables,
5. Un isolement et une absence de moyen d'exercer ses responsabilités,
6. Des employeurs publics se révélant de mauvais managers,
7. Une absence de visibilité et un certain découragement,
8. Une attente bien précise à l'égard du syndicalisme.

Les employeurs publics mauvais managers

Pour la CFDT Cadres, le pilotage des réformes s'est opéré avant tout par la réduction des budgets, des coûts et des moyens. La finalité de maintenir un service au public, continu et de qualité et les réalités territoriales sont ignorés. Cette situation conduit à une perte de sens, de repères : un sentiment d'abandon du cœur de métier ou de mission. Voire à des situations de mal-être au travail. Elle nourrit un sentiment de fatalisme qui associe modernité et démantèlement des services publics. Une situation renforcée par la loi du silence, une chape de plomb qui, au nom d'une loyauté qui ne saurait pourtant être aveugle, conduit à ne pas dire, et exprimer son malaise ainsi que les dilemmes professionnels.

On savait les employeurs publics mauvais employeurs ; on constate qu'ils sont également de très mauvais managers. Pas ou peu de concertation, de communication, d'accompagnement des changements. Mauvaise conduite de projet. Absence d'anticipation. Gâchis financier par abandon de projets en cours ou par des mises au placard de cadres. Réorganisations et réaffectations permanentes, absence de vrai « patron », etc. C'est tout le contraire d'un management responsable tel que nous le revendiquons.

Confédération Française Démocratique du Travail

Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres

47, avenue Simon-Bolivar – 75950 Paris cedex 19

tél + 33 (0)1 56 41 55 00 fax + 33 (0)1 56 41 55 01

www.cadres-plus.net mël : contact@cadres.cfdt.fr

Membre d'UNI (Union Network International) et d'EUROCADRES

Les managers de proximité désarçonnés

Cette situation conduit à des tensions très vives entre les agents et leurs employeurs avec le risque de confusion des responsabilités. Le coupable facilement désigné étant le N+1 qui ne dispose pas plus de marges de manœuvres pour faire face à ces tensions. Les managers de proximité sont les plus exposés à ces tensions multiformes, car ils doivent faire face à des prescripteurs multiples et à de très nombreuses injonctions contradictoires.

La première de ces injonctions est celle d'assurer une continuité et une qualité de service avec moins de moyens, moins d'autonomie. Les agents ne savent plus bien à quoi s'accrocher ; le statut devient dans ce contexte la dernière bouée à laquelle ils peuvent s'accrocher. Le faible niveau de rémunération ne constitue plus depuis longtemps le moyen de la reconnaissance. C'est la reconnaissance par l'usager et par les collègues, le collectif de travail, qui permet de tenir le coup.

Invitation presse **Rencontre nationale des cadres** **des Fonctions publiques** avec François Chérèque, secrétaire général CFDT Vendredi 25 mars 2011 de 14h à 17h30 Bourse du Travail, 29 boulevard du Temple, Paris 3ème

Pour la CFDT, les cadres sont toujours très attachés à leurs missions de service public. Ils formulent des exigences vis-à-vis du syndicalisme et de la CFDT en particulier dans ce contexte, en lui demandant d'être un contre-pouvoir pertinent, efficace et force de propositions.

- **Au pilotage comptable des réformes, nous opposons une autre rationalité : la finalité et la qualité du service en adaptant l'offre à la demande et en ajustant les moyens en conséquence.**
- **Au rythme à marche forcée et non concertée, nous opposons la pédagogie des changements concertés et accompagnés.**
- **Au pilotage permanent et exclusivement par le haut, nous opposons une démarche locale associant usagers, agents et décideurs publics en créant des espaces de discussion et de controverse.**
- **A la frénésie des restructurations et des changements permanents de mission, nous opposons un processus régulier d'évaluation des résultats avant toute généralisation.**

(*) « La parole aux A ! », Enquête CFDT Cadres – Union des Fédérations des Fonctions publiques et assimilés (Uffa CFDT) entre mai et octobre 2010 auprès de 6768 cadres de la Fonction publique d'Etat, de la Fonction publique territoriale et de la Fonction publique hospitalière.

Contact presse 06 71 42 86 10

Confédération Française Démocratique du Travail

Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres

47, avenue Simon-Bolivar – 75950 Paris cedex 19

tél + 33 (0)1 56 41 55 00 fax + 33 (0)1 56 41 55 01

www.cadres-plus.net mël : contact@cadres.cfdt.fr

Membre d'UNI (Union Network International) et d'EUROCADRES

6 768 CADRES DES
FONCTIONS PUBLIQUES
INTERROGÉS



51%



49%



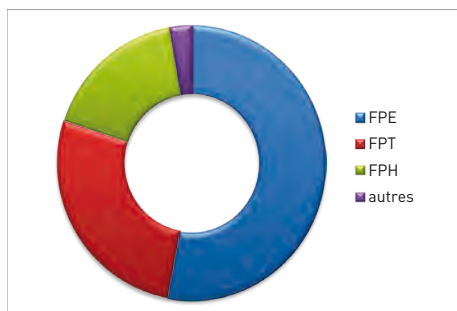
45%



55%

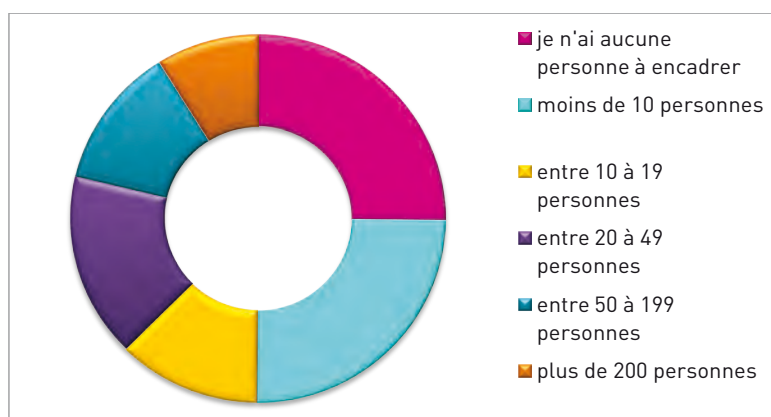
**Taux
de syndicalisation**

Répartition par fonctions publiques

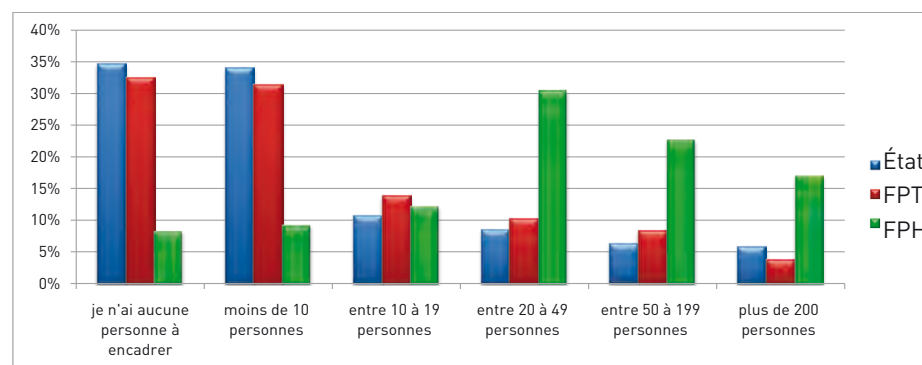
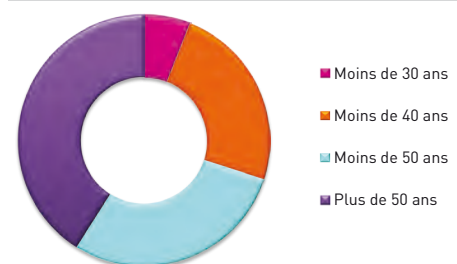


* autres : établissements publics voire associations

Fonctions encadrement



Répartition par ages



La fonction publique d'État (FPE)

Plus souvent des hommes, plus âgés et plutôt mieux rémunérés que l'ensemble, les réponses sont celles qui correspondent le mieux aux moyennes constatées dans l'enquête mais des particularités apparaissent selon les ministères.

La fonction publique territoriale (FPT)

Ce panel est plus féminin, plus jeune, moins syndiqué et moins bien rémunéré que l'ensemble. Il est par contre plus positif sur ses missions, son univers de travail et le management. Cependant les différences peuvent être importantes entre une petite collectivité, une grande métropole et un conseil général ou régional.

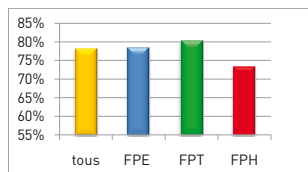
La fonction publique hospitalière (FPH)

Ce groupe est nettement plus féminin mais plus âgé que la moyenne, plus syndiqué et ayant des postes de management plus importants et une rémunération pourtant nettement inférieure à la moyenne.

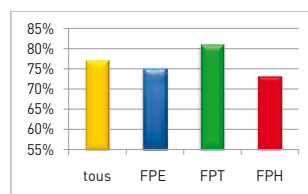
Les réponses à plusieurs questions qui évoquent le « confort » au travail montrent que ces métiers sont plus en difficulté que d'autres.

1. INTERÊT GÉNÉRAL ET ÉTHIQUE

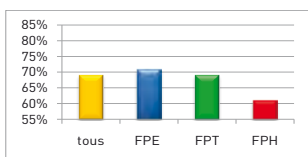
J'ai le sentiment de remplir ma mission



J'ai le sentiment de contribuer à l'intérêt général

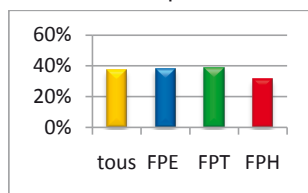


Je suis en accord avec mon éthique personnelle

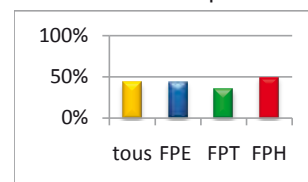


2. CHARGE DE TRAVAIL

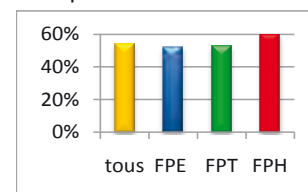
Je fais facilement la coupure avec ma vie privée



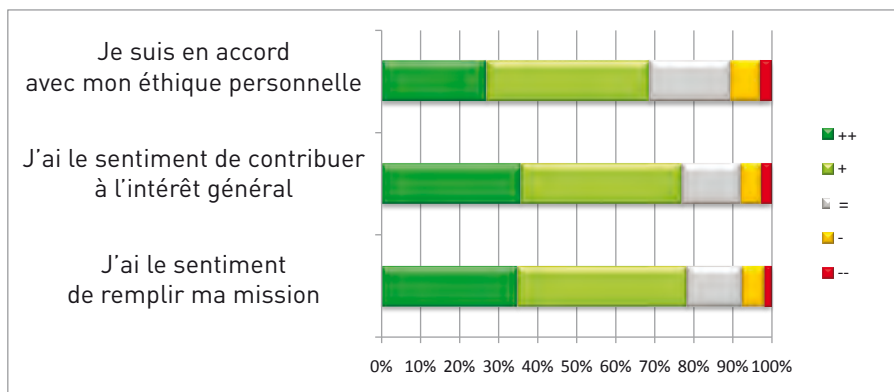
Je travaille fréquemment chez moi



J'ai peur de faire des erreurs



Perception de l'intérêt général et éthique personnelle sont en tension avec l'exercice de leurs responsabilités.



Le travail dans les fonctions publiques fait encore sens pour environ trois quart des cadres interrogés.

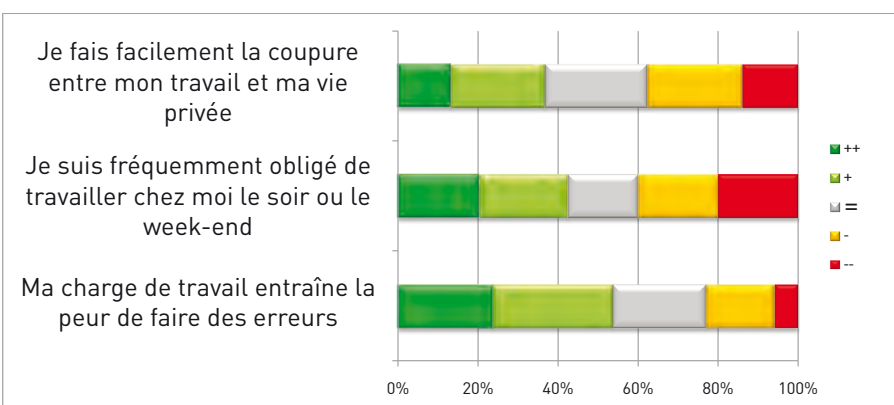
Le sentiment de contribuer à l'intérêt général est nettement corrélé à celui d'être reconnu par les usagers.

(Parmi les 54% à estimer que la qualité de leur travail est reconnue par les usagers, ils sont 90% à avoir également le sentiment de contribuer à l'intérêt général. Parmi ceux qui ont le sentiment de contribuer à l'intérêt général, 71,3% estiment que la qualité de leur travail est reconnue par les usagers).

Cette question a suscité des commentaires chez les cadres de la fonction publique d'État (57%) et chez les femmes (65%). La notion d'intérêt général semble perdre de son sens : « J'ai le sentiment de contribuer à une idéologie que je réprouve ». Dans les collectivités territoriales, la pression politique interfère avec l'intérêt général : « j'ai le sentiment très net de contribuer à l'intérêt des élus, dont celui de mon Président »...

Plus le nombre de personnes encadrées augmente, plus il est difficile d'être en accord avec son éthique personnelle. (Les experts sont pour 58% en accord avec leur éthique personnelle, ceux qui encadrent moins de 10 personnes le sont pour 62%, entre 50 et 199 ils ne sont plus que 18,5% et pour plus de 200 personnes, ils ne sont plus que 13%).

La charge de travail accroît la crainte de faire des erreurs et rend difficiles les équilibres de vie.



42 % travaillent régulièrement chez eux le soir ou le week-end. D'autres préfèrent allonger leur journée de travail au bureau plutôt que de travailler chez eux : « je ne ramène pas de travail à la maison, mais je reste au bureau 12 à 15h par jour ».

Seulement 37% disent faire facilement la coupure entre leur travail et leur vie privée. Un nombre important exprime la crainte de faire des erreurs (53%) ; ce chiffre symbolise la pression ressentie.

Les cadres soignants sont les plus exposés : la moitié sont obligés de travailler chez eux et plus de 60% vivent avec la crainte de faire des erreurs.

Les femmes sont plus inquiètes sur le risque d'erreurs (10 pts de + que les hommes).

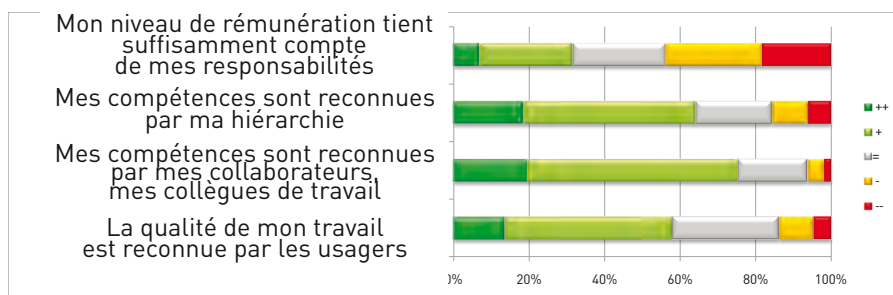
Sur ces questions, les moins de 30 ans répondent de façon différente : ils sont moins stressés par rapport au risque d'erreurs (-5 pts) mais surtout travaillent nettement moins à leur domicile (-14 pts) et sont plus satisfaits de l'équilibre vie professionnelle - vie privée (+10 pts).

3. RECONNAISSANCE ET RÉTRIBUTION

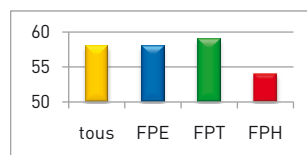
Dans un environnement ressenti comme dégradé dans de nombreux secteurs des fonctions publiques, cette reconnaissance tant de la part des collègues, de la hiérarchie mais aussi dans une moindre mesure des usagers, est probablement l'un des facteurs qui permet de « tenir le coup ».

A contrario, des compétences non reconnues par la hiérarchie et/ou les collègues contribuent à renforcer le sentiment d'isolement : les répondants qui considèrent que leurs compétences ne sont pas reconnues de leur hiérarchie représentent 63% de ceux qui déclarent se sentir isolés et sans espace de dialogue. A l'inverse, parmi les 32% de répondants qui déclarent ne pas se sentir isolés, ils sont 80% à voir leurs compétences reconnues par leur hiérarchie et 83% par leurs collègues.

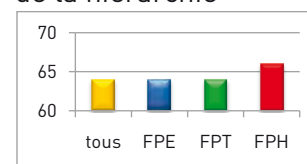
Plus que de la rémunération, la reconnaissance vient des collègues, de la hiérarchie et des usagers.



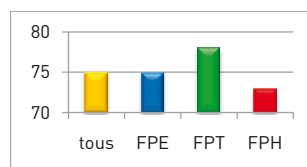
Reconnaissance des usagers



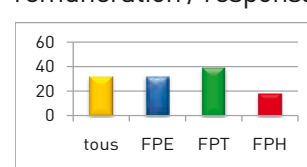
Reconnaissance de la hiérarchie



Reconnaissance des collègues



Adéquation rémunération / responsabilités



4. RÉMUNÉRATION

Dans la fonction publique hospitalière, les rémunérations sont moins élevées que dans les autres fonctions publiques : seuls 12% déclarent avoir plus de 4 000 € contre 17% pour l'ensemble et 70% déclarent percevoir moins de 3 000 € contre 57% pour l'ensemble.

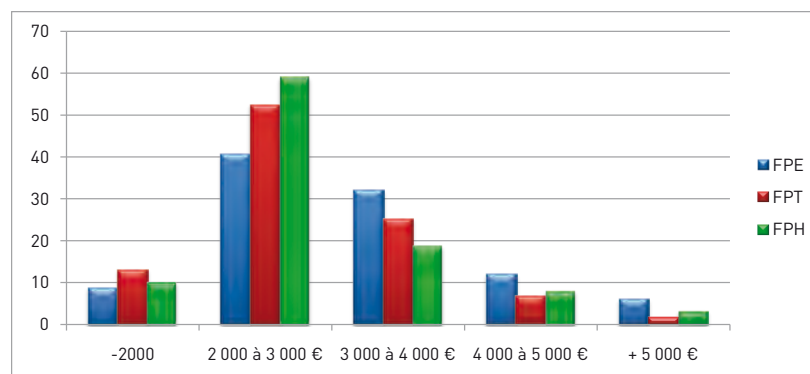
Les cadres de la fonction publique territoriale ont eux aussi une rémunération inférieure à la moyenne du panel. Ils sont 15% de plus à déclarer gagner moins de 3 000 €.

A contrario, les rémunérations dans la fonction publique d'État sont plus élevées que le reste du panel.

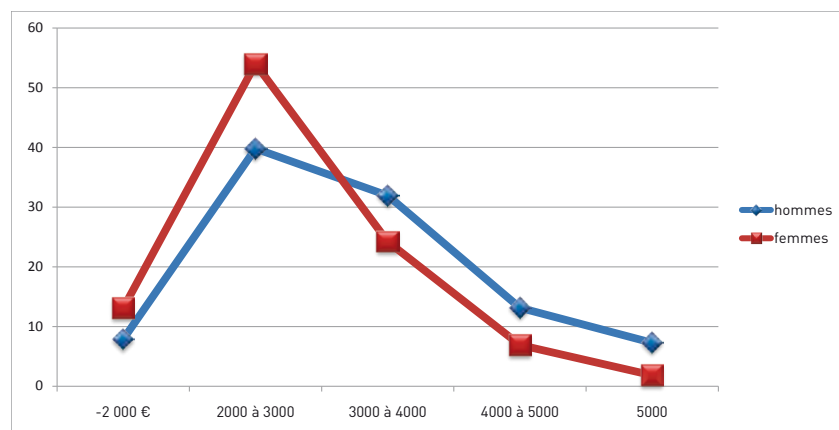
Nettement moins payées que les hommes pour des postes à responsabilités équivalentes, les femmes cadres sont 67% à toucher moins de 3 000 € alors que les hommes ne sont que 47% à déclarer ce niveau de rémunération. A l'inverse, elles ne sont que 9% à avoir un revenu supérieur à 4 000 € quand 20% des hommes perçoivent cette rémunération. A âge, fonction publique et nombre de personnes encadrées équivalents, il reste une différence de rémunération de l'ordre de 8% inexplicée entre les hommes et les femmes. Les idées reçues sur une meilleure égalité professionnelle dans la fonction publique sont donc battues en brèche.

Des différences inattendues

Niveaux de rémunération (net mensuel) dans les trois fonctions publiques

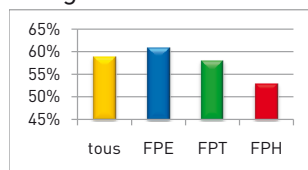


Hommes-femmes, des différences à analyser

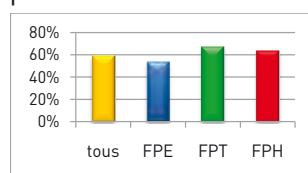


5. RESPONSABILITÉS

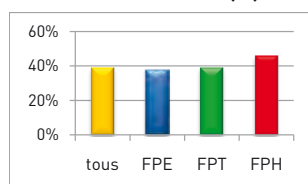
Je dispose d'une marge d'autonomie



J'ai régulièrement un entretien professionnel

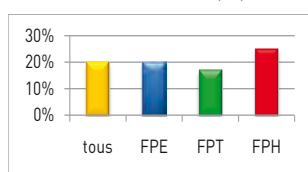


Je me sens isolé(e)

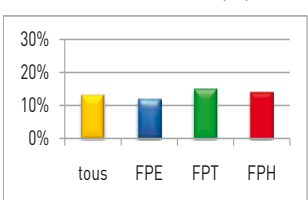


6. PILOTAGE DES REFORMES

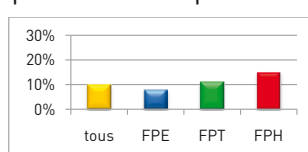
J'ai été informé(e)



J'ai été consulté(e)

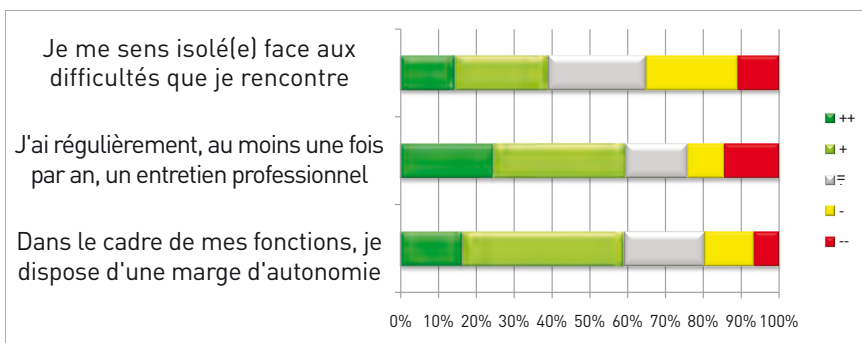


Mes suggestions ont été prises en compte



Sur la question des marges de manœuvre les femmes disent en avoir moins que les hommes probablement du fait de postes à responsabilité moindre.

Une autonomie relative et une évaluation vécue comme simple formalité administrative concourent au sentiment d'isolement



Alors que les réponses sont majoritairement positives, autonomie et évaluation sont souvent de fait dévoyées. Les commentaires laissés sur ces questions sont éloquentes : « avoir de l'autonomie, c'est avoir la possibilité d'anticiper, ce n'est pas le cas », « je suis aux ordres », « ridicule et infantilisant, je suis devenue une exécutante ».

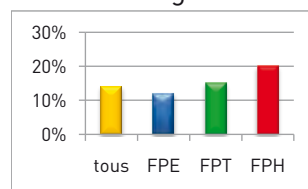
L'entretien professionnel quand ce dernier est fait – ce qui n'est pas toujours le cas – apparaît dans les commentaires, formel et souvent unilatéral. Son intérêt pour les répondants semble limité : « poker menteur », « dialogue de sourds », « formalité administrative », « aborder la rémunération est difficile, on me fait vite sentir que je suis parmi les privilégiés », « pas la peine d'évoquer la rémunération : il n'y a aucun degré de liberté dans la grille des salaires ».

Près de 40% notent l'impression de solitude face aux responsabilités, ce qui fait dire dans un commentaire : « le syndicalisme pourrait permettre la communication, les échanges, la discussion entre les collègues qu'on a NULLE PART AILLEURS !!!! ».

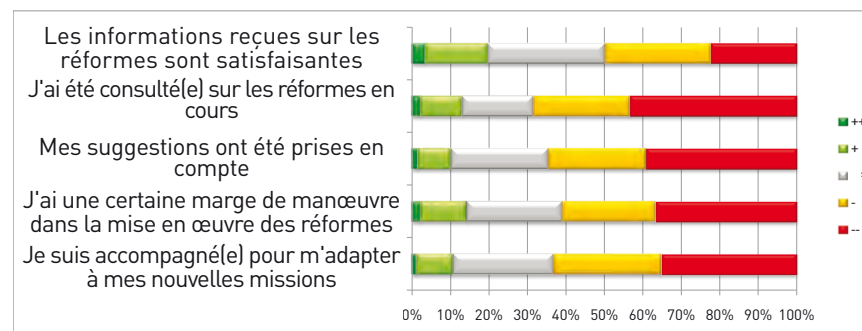
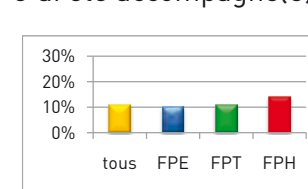
Ce sentiment d'isolement est souvent corrélé au niveau d'encadrement mais il est aussi nettement plus important chez les cadres soignants (+9 pts).

Les employeurs publics se révèlent être de mauvais managers

J'ai une marge de manœuvre



J'ai été accompagné(e)



Les réformes se font dans l'opacité. Les cadres n'ont pas d'information, sont peu ou pas consultés sauf de manière factuelle par des réunions « descendantes » et ponctuelles : « pseudo consultation », « on fait semblant de vous demander votre avis mais on n'en tient pas compte ».

De ce fait, les cadres, eux-mêmes peu accompagnés, sont en difficulté pour assumer leurs responsabilités de management et pour accompagner le changement auprès de leurs collaborateurs. Les commentaires sont éloquentes : « je dois faire passer une pluie de décisions contraires à mes idées », « le peu d'infos arrivent tardivement, trop tard pour s'organiser », « réformes dans la brutalité », « totale opacité et tournée vers les suppressions de postes », « on ne sait rien et ça gronde », « le gros brouillard », « impression que le jeu est fini quand les infos arrivent », « ma hiérarchie est muette », « la réponse est toujours la même, je n'en sais pas plus que vous ! », « impression de naviguer à vue ».

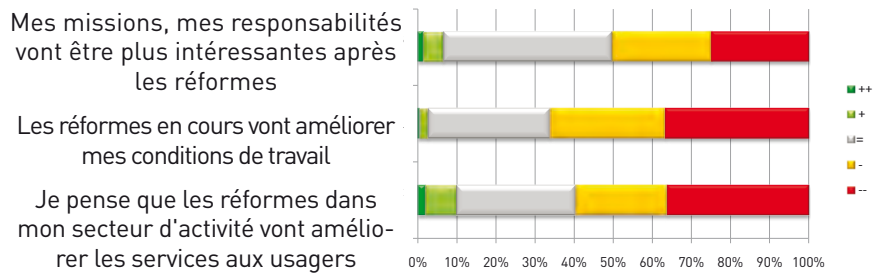
7. PERSPECTIVES

Sur la question des réformes et de la perception du futur, aucune variable (ni genre, ni âge, ni critère d'adhésion syndicale) ne modifie les réponses qui sont très négatives. Tous les cadres des fonctions publiques expriment un sentiment de dégradation pour les usagers et eux-mêmes. Cette détérioration du service public et de leurs conditions de travail est le point qui recueille les réponses les plus négatives dans toute l'enquête (les mécontents varient entre 80 et 90%).

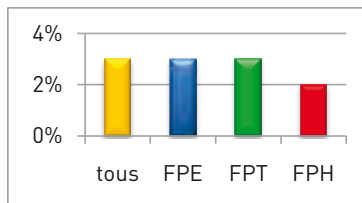
Les cadres des fonctions publiques sont écartés des décisions, se sentent méprisés et ne voient pas le sens et l'intérêt des réformes qu'ils doivent appliquer : « *totale opacité et tournée vers les suppressions de postes* », « *réformes dans la brutalité* », « *intérêt général : dans mon service, la touche est désactivée* ».

Les cadres des fonctions publiques sont écartés des décisions, se sentent méprisés et ne voient pas le sens et l'intérêt des réformes qu'ils doivent appliquer.

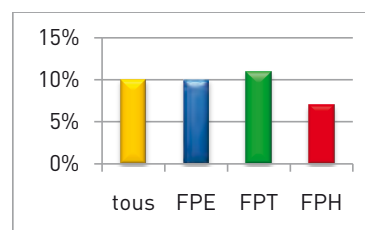
Les cadres ont porté les réformes, ils y ont cru, ils n'en peuvent plus



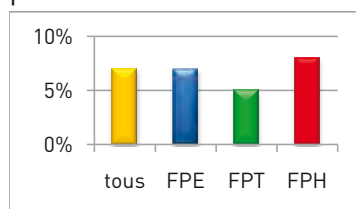
Mes conditions de travail vont s'améliorer



Le service aux usagers sera amélioré



Mes missions seront plus intéressantes



8. ATTENTES VIS-À-VIS DU SYNDICALISME

Il peut être surprenant que les conditions de travail et le contrepouvoir face aux réformes soient les items qui recueillent le plus de voix quand on pense souvent le syndicalisme en termes de défense de droits.

Les femmes mettent plus fortement l'accent sur les conditions de travail (+8 pts) quand les jeunes insistent plus sur la défense des droits individuels (+3 pts).

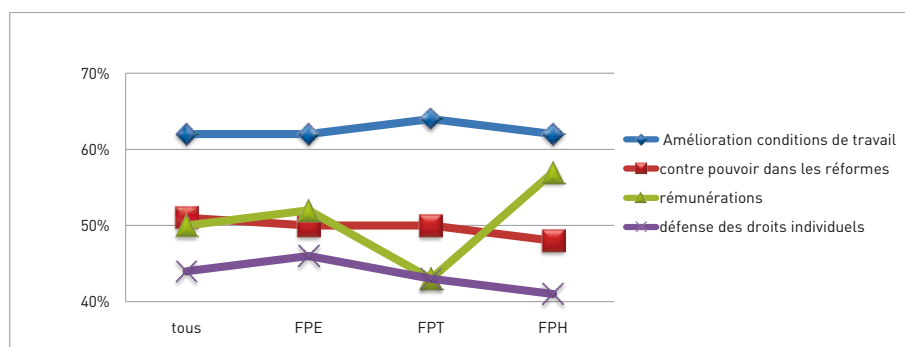
Les plus de 50 ans attendent du syndicalisme des propositions sur la formation et les évolutions de carrière.

Cette question sur les attentes vis-à-vis du syndicalisme a suscité le plus grand nombre de commentaires.

Le souci de défense du service public et de l'intérêt général est récurrent.

Les cadres souhaitent un repositionnement du syndicat comme contrepouvoir vis-à-vis des réformes, avec un rôle d'information et d'accompagnement des changements, de force de proposition.

Les cadres exigeants face au syndicalisme : un contrepouvoir critique et constructif



Les cadres ont le sentiment d'avoir parfois les syndicats contre eux. Ils expliquent que leur position n'a rien d'évidente et que la vision syndicale anti-hiérarchie ne les aide pas. Ils demandent au syndicalisme de « ne pas prendre le chef de service comme l'ennemi public numéro 1 », « ne pas être systématiquement anti hiérarchie ».

Devant le désarroi face aux comportements des employeurs publics, les cadres attendent beaucoup du syndicalisme : « Contrepouvoir dans le démantèlement du service public », « implication transparente, pertinente, locale », « vision critique et constructive », « contrepouvoir intelligent et moderne », « source d'idées alternatives »....

« Qu'il soit une passerelle entre l'idéal et la réalité »...

La parole des cadres de la santé et du social : fédération Santé-sociaux

Ce sont essentiellement des cadres de la fonction publique hospitalière (95%), exerçant dans un établissement sanitaire (78%) qui ont répondu. La moitié sont des soignants, 37% des cadres administratifs, 7% des cadres techniques et 6% des cadres éducatifs. 60% des répondants travaillent dans des établissements de plus de 1 000 salariés. 40% des cadres ont en charge des équipes de plus de 50 personnes.

60% des cadres de la santé craignent de faire des erreurs. 39% ne sont pas ou peu en accord avec leur éthique personnelle : seulement 31% parviennent à maintenir la coupure entre vie professionnelle et vie personnelle et la moitié des répondants emmènent fréquemment du travail à la maison.

Un cadre sur deux regrette de ne pas disposer d'un espace de dialogue. Des commentaires évoquent des « injonctions » plutôt que « des échanges ou des négociations ». La création des pôles a amplifié le sentiment de n'être que de simples exécutants par leur absence des processus de consultation et d'information.

Les rémunérations ne sont pas à la hauteur des responsabilités exercées pour les deux tiers des cadres. Un écart de rémunération entre hommes et femmes apparaît. Il s'observe également au niveau du nombre de personnes à encadrer : plus présentes sur des équipes de 20 à 49 personnes, les femmes le sont moins sur des équipes de plus de 200 personnes. La marge de manœuvre dans la conduite des réformes fait aussi apparaître cette différence : 60% des femmes disent disposer de peu ou pas d'autonomie contre 43% des hommes.

Les restructurations et/ou réformes continues affectent l'organisation décrite « à géométrie variable, fluctuant selon les décisions directoriales ». Les cadres sont chargés au quotidien d'organiser la permanence en 24/24. Ils sont directement confrontés à l'aspect comptable des restrictions budgétaires avec des suppressions de personnel. Pessimistes sur l'avenir, plus de 60% sont persuadés que le service aux usagers et leurs conditions de travail vont se dégrader.

Les cadres du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement : fédération FGTE

544 cadres du ministère ont répondu à l'enquête cadres dont 46% de femmes et 54% d'hommes. Le panel est plus jeune que l'ensemble et un peu mieux rémunéré, plus « expert » et moins chargé d'encadrement que dans les autres secteurs publics qui ont participé à l'enquête. 35% travaillent en administration centrale, 25% en service déconcentré régional et interrégional, 15% en direction départementale interministérielle et 6% dans le réseau scientifique et technique et 19% sont dans un Etablissement public. 89% des cadres du ministère qui ont répondu sont des titulaires et 11 % des contractuels, pourcentage qui correspond globalement à la répartition des catégories A du ministère. 42% travaillent dans le domaine de l'Environnement – Ecologie, 23% dans le domaine Urbanisme – Habitat, 28% dans le domaine des Infrastructures de transport et dans la Sécurité routière, 1% dans le domaine de l'Énergie (ex finances) et 5% dans le domaine de la Mer. Des 544 réponses des cadres de l'Ecologie, 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 qui va souvent à l'encontre de leurs préconisations. Ils sont nettement plus nombreux que dans les autres ministères à avoir subi des mutations parfois contraintes et éloignées : +12 pts par rapport à l'ensemble. Est-ce l'explication, ils sont aussi plus nombreux à attendre du syndicalisme qu'il fasse contrepoids aux réformes.

Les cadres du ministère de la Défense : fédération FEAE

Le ministère de la Défense subit depuis de trop nombreuses années des réorganisations, restructurations et autres privatisations qui mettent à mal l'emploi dans les bassins d'emploi concernés. Les réponses à l'enquête montrent que les cadres de ce ministère ont subi plus de mobilité forcée que l'ensemble (+10 pts). La problématique des cadres du ministère de la Défense est particulière puisque l'essentiel des postes à responsabilités est détenu par des militaires qu'ils soient ingénieurs ou militaires de carrière. Ainsi, la réforme en cours qui vise à rationaliser et à mutualiser les services dits de « soutien », aboutit à une diminution des postes d'encadrement et donc à une inquiétude pour le reclassement des cadres civils. Ils sont encore plus négatifs que les autres sur les réponses concernant les conséquences des réformes et considèrent qu'ils ont très peu de marge de manœuvre (-8 pts)/ensemble : « *Tous les cadres de l'établissement ont été systématiquement déresponsabilisés* ».

Pour autant, pour 60% d'entre eux, il règne un bon esprit d'équipe dans leur service et ils soulignent : « *Heureusement sinon on ne peut pas tenir en ce moment : tous les signes de dépression, voire pire, sont là* » ! Ainsi ils sont 1 sur 4 à se sentir isolés face aux difficultés rencontrées et ils précisent « *je discute beaucoup avec mes collègues, en-dehors j'ai parfois l'impression de parler à des murs* ».

Les répondants sont pour plus des trois quarts des hommes, un peu plus jeunes que le panel d'ensemble. Près de la moitié sont experts, sans responsabilité d'encadrement et un peu mieux rémunérés que l'ensemble.

Le zoom sur les personnels de direction : fédération Sgen-CFTD

14000 personnels de direction de l'Éducation nationale exercent dans les 8000 établissements scolaires publics, soit comme principaux et principaux adjoints dans les collèges, soit en tant que proviseurs et proviseurs adjoints de Lycées. Ils sont pour la très grande majorité d'entre eux issus des corps de l'Éducation nationale et sont, pour la plupart, des enseignants qui ont choisi de présenter le concours de personnels de direction. Managers de proximité, ils encadrent en moyenne entre 60 et 250 personnes.

220 d'entre eux ont choisi de répondre à l'enquête de la CFTD Cadres Fonction publique. Deux sur trois sont syndiqués. La moitié d'entre eux sont des femmes. Il est remarquable de noter que leurs réponses sont très proches des résultats de

l'enquête générale. S'ils ont le sentiment d'avoir été plutôt bien formés à leurs responsabilités et ont très largement le sentiment à la fois de bien remplir leur mission et de faire ce que l'on attend d'eux, ils disent toutefois vivre dans l'anxiété de mal faire et d'avoir une surcharge de travail qu'ils sont contraints de rapporter à la maison. Par exemple, un chef d'établissement nous déclare qu'il « ne compte plus les heures » et que « c'est aussi le cas de ses collaborateurs directs ». Ainsi, la coupure entre la vie professionnelle et la vie privée est difficile à faire pour plus d'un personnel de direction sur deux.

S'agissant des réformes en cours, seulement 7,5% d'entre eux ont eu le sentiment d'avoir été consultés. Pire, seuls 2% pensent que ces réformes vont améliorer des conditions de travail qu'ils jugent dégradées, ce qui est leur premier sujet de préoccupation. La question des rémunérations est également très importante pour eux, puisque plus des deux tiers considèrent ne pas être rémunérés à la hauteur de leurs responsabilités. En effet, si 10% d'entre eux déclarent toucher une rémunération mensuelle supérieure à 4 000 €, ils sont plus de 50% à être payés moins de 3 000 € par mois.

Les cadres du ministère de l'Agriculture, des Offices et de la Recherche agronomique : fédération FGA

La FGA a totalisé près de 13% de l'ensemble des réponses. Toutes les composantes du secteur public de la fédération y ont participé avec une mention spéciale pour la recherche agronomique qui contribue pour près de 85% aux réponses de la fédération.

Les résultats pour la FGA s'inscrivent dans les grandes lignes d'ensemble de l'enquête, avec trois différences notables :

- ils concernent une population plus jeune, avec 40% des participants qui ont moins de 40 ans contre 30% pour l'ensemble des fédérations
- la question liée aux rémunérations est celle qui a fait l'objet du plus grand nombre de commentaires (12% des réponses)
- 80% des participants ne sont pas syndiqués contre près de la moitié pour l'ensemble des fédérations.

Cette dernière spécificité montre qu'il existe un potentiel de développement syndical non négligeable dans notre fédération, réclamant attention et stratégie des équipes syndicales concernées.

Des cadres des collectivités locales et des ministères des Affaires étrangères, de la Justice, de l'Intérieur, des Affaires sociales : fédération Interco

Les réponses d'Interco représentent 32% du panel et se répartissent essentiellement entre les conseils généraux (31%), les communaux (25%), les conseils régionaux (13%), les intercommunalités (12%), le ministère de la Justice (5%) et les affaires sociales (3%).

Le poids du secteur social dans les effectifs des départements explique le taux de féminisation plus élevé (65%) dans ces collectivités. Dans les régions, les répondants sont plus jeunes (39% de moins de 40 ans).

Les rémunérations sont plus élevées dans les régions et les ministères. Pour autant sur l'ensemble, 62% gagnent moins de 3 000 € par mois. 18% des cadres des communes déclarent une rémunération inférieure à 2 000 €. La faiblesse des rémunérations dans les communes est sans doute liée au faible régime indemnitaire dans les plus petites collectivités, voire aux temps non complets.

Le sentiment de contribuer à l'intérêt général est d'autant plus fort que la proximité est importante (83% pour les communaux et 77% pour les régionaux), mais ce sont aussi les secteurs où la difficulté à faire la coupure entre la vie professionnelle et la vie privée est la plus importante.

Une constante dans ce secteur, plus de 56% des cadres des collectivités territoriales déclarent que leur travail est plus compliqué du fait des interférences des interlocuteurs multiples et notamment des élus. Les plus touchés sont les régionaux et les communaux (60%).

La RGPP a créé beaucoup d'insatisfaction dans les services déconcentrés de l'Etat mais la crainte de l'avenir est fortement exprimée dans les régions et les conseils généraux probablement du fait des réformes en cours et des difficultés budgétaires de ces collectivités.

Les cadres des Finances : fédération des Finances et des Affaires Economiques

951 cadres du ministère des Finances ont répondu à l'enquête cadres dont 40% de femmes et 60% d'hommes. Le panel est surtout constitué d'« experts » et d'encadrants de moins de 10 personnes.

56% des répondants travaillent à la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP). Cette dernière issue de la fusion de deux réseaux, ex- directions générales des impôts et de la comptabilité publique, est extrêmement impactée par cette réforme. Ce qui peut expliquer qu'un tiers des cadres (+ de 30%) ont répondu ne pas savoir ce qui les attend mais n'envisagent pas pour autant une mobilité. Seulement 14% des cadres envisagent une mobilité professionnelle dans une autre administration ou en direction du secteur privé.

En ce qui concerne les désaccords avec l'éthique personnelle, près de 19% ont un avis partagé et 11% ne sont pas en accord du tout.

47% d'entre eux déclarent travailler chez eux le soir ou le week-end pour atteindre leurs objectifs.

Ils considèrent majoritairement la modulation des primes comme arbitraire (71%) et 28% comme démotivante.

Plus de 65% des répondants sont syndiqués. Cette forte participation peut par ailleurs se comprendre au regard des réformes qui sont de plus en plus mal vécues au sein de ce ministère. Les réponses aux questions qui portent sur les réformes sont unanimement négatives et la deuxième attente syndicale, après celle qui porte sur les conditions de travail (60%), concerne le fait d'être « un contre-pouvoir dans le cadre de la réforme » (56%).

Deux régions, l'Ile-de-France et la Basse Normandie, se sont particulièrement investies dans cette enquête ; les résultats sont repris par secteurs professionnels.