Cfdt:
DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Du 14 au 16 juin dernier se déroulait le 15ème congrès de la CFDT Cadres à Saint-Malo. La FEAE y a participé pour affirmer son engagement à persévérer dans la prise en compte des cadres de son périmètre : les salariés de NEXTER, DCNS et l'IGeSA et les fonctionnaires et contractuels des administrations et établissements publics sous tutelle du ministère.

CADRES

FERTILISATION CROISÉE

INFORMATION

La FEAE était bien sûr présente au congrès de la ***CFDT*** Cadres. Nous n'étions pas là-bas pour faire de la figuration mais bien pour marquer avec force notre double engagement ; celui de prendre en compte à son juste niveau cette catégorie spécifique de salariés et d'agents que sont les cadres et celui de travailler de consort et en « fertilisation croisée » avec la ***CFDT*** Cadres.

Ce double engagement est aujourd'hui clairement formalisé dans notre propre résolution générale issue du congrès de Bierville de mai-juin 2017.

La résolution générale adoptée à Saint-Malo fait parfaitement écho à la nôtre car elle met aussi en avant les positions respectives de la ***CFDT*** Cadres et des unions régionales et fédérations.

Ce sont des positions d'entraide, d'échange des problématiques de terrain, de mutualisation des idées et des outils, de tests et retours d'expériences, etc. Bref, c'est l'idée même de travail en « fertilisation croisée » évoquée à plusieurs reprises lors de ce congrès.

Les cadres du périmètre de la FEAE ne sont évidemment pas mieux protégés que les autres des vicissitudes du monde du travail. Leur nature est multiforme ; il y a des cadres sous conventions collectives dans nos industries de défense NEXTER et DCNS ainsi qu'à l'IGeSA, des fonctionnaires et des contractuels dans les administrations et établissements publics. Certaines de leurs problématiques diffèrent mais la grande majorité se rejoignent avec celles des cadres des autres champs fédéraux. Ce qui change peut-être assez radicalement, en commun d'ailleurs avec les autres employeurs publics, reste le décalage temporel de prise en compte par l'administration des problématiques nouvelles, par rapport à une certaine réactivité du dialogue social dans le secteur privé.

Et pourtant nous subissons tous, dans le privé comme dans le public, les mutations importantes – et c'est un euphémisme – qui touchent les secteurs économiques et professionnels. Les trois révolutions : numérique, économique et écologique impactent profondément, durablement et sans distinction tous les secteurs d'activité. Y compris les administrations, il ne faut pas se leurrer.

Prenons par exemple le sujet du débat N° 3 du projet de résolution générale de la ***CFDT*** Cadres. Il consistait à réfléchir à la position actuelle des cadres par rapport au « forfait jours ». Après quelques années d'expérience est-il toujours « plébiscité » comme l'indiquait le projet de résolution, ou seulement « approuvé » comme proposait de l'écrire la FGTE (Fédération Générale des Transports-Équipements) ?

Cfdt:
DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFORMATION

Mettons tout de suite fin au suspense insoutenable en annonçant que l'amendement de la FGTE a été adopté. Il est en effet incontestable aujourd'hui que l'espoir porté par cette organisation originale du temps de travail pour les cadres, censée régler le problème des dépassements d'horaire non compensés, n'a pas partout tenu ses promesses.

De dérives en instrumentalisations, qui, si elles ne sont pas généralisées, existent et sont à combattre, les porteurs de cette belle idée que nous sommes, doivent se résigner à nuancer leur enthousiasme. Nous approuvons donc le forfait jours plutôt que nous le plébiscitons.

Mais qu'y a-t-il d'important derrière cette réflexion sur le « forfait jours » ? Ni plus ni moins, à la racine, que l'idée « d'engagement professionnel ». C'est à ce stade que je fais le lien avec les trois révolutions évoquées plus haut.

Laissons volontairement de côté la révolution écologique, dans le sens où avant d'être une source de contraintes pour les travailleurs il lui reste quelques étapes à franchir dans l'esprit des décideurs. Pour être tout à fait juste il faut admettre que certains décideurs – les administrations ne sont pas en reste – ont pris conscience de la nécessité d'agir dans le domaine et ont d'ailleurs mis en place, en général, les moyens nécessaires à leurs ambitions.

Pour le reste, l'économique et le numérique, les effets se déversent sans obstacle dans les entreprises et administrations. Je veux parler des effets pervers de la confrontation des injonctions économiques (que l'on peut illustrer par la face sombre de chacun des termes suivants : mondialisation, concurrence, marges, bénéfices, finance, contraintes budgétaires, compétitivité, etc.) et numériques. Au-delà des incontestables et séduisants apports de ces dernières technologies, le numérique est aussi synonyme de, dans le désordre et non exhaustif : laisse électronique, porosité des vies privée et professionnelle, surveillance, stress, dépassement d'horaire, sollicitations volontaires ou pas, difficulté de priorisation des tâches, perturbation, désorganisation, addiction ! (N'ayons pas peur de le dire…), et j'en passe.

Alors la belle affaire que le forfait jours pour un cadre emberlificoté dans les missions qui s'accumulent, qu'il ne parvient pas à organiser sans être interrompu en permanence, qui peut se trouver lui-même dans la position d'assignation de tâches impossibles à ses collaborateurs…Je noircis un peu le tableau, mais vous voyez ce que je veux dire.

La belle affaire que le forfait jours, quand les journées de travail font 12 heures et continuent à la maison le soir et le week-end.

La belle affaire que le forfait jours quand on a pas auparavant réfléchi à l'organisation et à la charge de travail d'un côté et à la condition indispensable d'autonomie dans son organisation sans laquelle être au forfait jours n'est pas possible, de l'autre.

▼

Voilà donc un vrai problème, celui de la surcharge de travail, qui ne touche pas de la même façon les entreprises privées et les administrations, avec un déficit d'anticipation pour ces dernières. C'est un problème qui ne concerne pas que les cadres c'est évident, mais qui les touche d'une façon particulière puisque leurs fonctions en font aussi, à leur dépens, le vecteur de propagation. C'est en tout cas un problème qui ne se règlera, comme tant d'autres, que par un travail de « fertilisation croisée » avec les autres organisations fédératives et avec la CFDT Cadres.

Paris le 28 juin 2017