

**"Les cadres et le sens du travail
dans le service public"**

Conférence-débat avec Sophie Binet

secrétaire générale de l'UGICT

Jeudi 17 novembre à 12h30

local intersyndical - salle 514

97 rue de Grenelle

en visio sur Virtuvisio, réunion n° 956144



Hautement qualifiée, notre administration centrale compte essentiellement des personnels de catégories A et B (respectivement 68% et 20% des effectifs). **Porter une réflexion sur la place des cadres dans notre ministère est donc nécessaire !**

L'encadrement ne peut pas être le seul parcours valorisé pour 88% des agents...

L'UGICT est l'organisation au sein de la CGT qui rassemble les cadres, ingénieurs et techniciens quelle que soit leur branche d'activité.

Pourquoi une conférence sur la place des cadres ?

Le cadre n'est pas seulement celui qui encadre. Il se reconnaît à sa qualification, sa technicité ou son expertise. Recentrée sur des missions de pilotage, **notre administration centrale MENJ / MESR est devenue une administration de cadres.**

Les statuts de nos emplois parlent d'eux même :

- 45% de catégorie A
- 23% de catégorie A+
- 20% de catégorie B

Au total, 88% de cadres. Quelle place leur fait-on ?

Lutter contre le blues des chargé-e-s d'étude

Les agents de catégorie A et B sont des agents diplômé-e-s et qualifié-e-s de haut niveau. En déconcentrée ou en établissements, ils occupent des postes à responsabilité. **En administration centrale, nous sommes trop souvent confiné-e-s à un portefeuille réduit de tâches d'exécution**, sans aucune marge de manœuvre ou d'autonomie tandis que les tâches intéressantes restent cantonnées dans le giron de la hiérarchie ou externalisées à des prestataires. **Ce profond sentiment de déqualification ne peut plus durer !** Nous avons fait le choix du service public par conviction, **nous demandons que nos compétences soient reconnues !**

En finir avec les cabinets de conseil

Au-delà de l'affaire Mc Kinsey, nous le voyons au ministère, les consultants et autres prestataires prennent de + en + de place et coûtent scandaleusement cher. **Les compétences existent pourtant en interne !** Il faut en finir avec les externalisations, rouvrir des postes et assumer une politique de formation ambitieuse qui permette de réinternaliser ces missions !

Réfléchir pour mieux agir !

Nous aider à penser au-delà de nos horizons immédiats, c'est aussi le rôle de la CGT. Quelques exemples de **conférences-débat** organisées en 2021-2022 :

- « **Quand le travail rend malade** »
 - #1 - Danièle Linhart, sociologue du travail
 - #2 - Lise Gaignard, psychologue du travail
- Caroline Michel-Aguirre, journaliste : « **L'emprise des cabinets de conseil** - autour du livre Les infiltrés »
- Patrick Désiré, négociateur CGT : « **Pouvoir d'achat et réforme de la fonction publique** »
- Julie Gervais, politiste : « **Défendre la valeur du service public** »
- Projection du film « **Debout les femmes** » de François Ruffin et Gilles Peret

Le sens du service public comme horizon

Mais l'engagement des cadres dans leur travail pose de façon forte la question du sens du travail. Les ministres passent mais certaines politiques laissent des traces : Parcoursup, SNU, réforme du bac ou de la voie pro, austérité, coupes budgétaires etc. **Servir loyalement des politiques dont ils ne partagent ni les valeurs, ni la finalité fait aussi souffrir les agents.**

Valoriser toutes les carrières

L'encadrement ne peut pas être le seul débouché de carrière pour tous les personnels. **Il est urgent de valoriser tous les parcours, notamment ceux d'expertise de haut niveau.** Pourtant les classifications des postes dans les groupes RIFSEEP de la filière administrative ne reconnaît que les fonctions d'encadrement. C'est injuste !

Être encadrant à la centrale : avoir les moyens d'animer son équipe

Débordé-e-s, soumis-e à une pression hiérarchique permanente, au bord du burn out, les encadrant-e-s se retrouvent souvent au centre d'injonctions paradoxales. Être au contact direct de la hiérarchie voire du cabinet expose les encadrant-e-s à **faire face à une culture de l'urgence permanente.** Trop fréquemment, pour parer aux commandes pressantes, les encadrant-e-s se retrouvent à répondre seul-e-s : au lieu d'épargner les équipes, cette habitude privent les collectifs des compétences essentielles des chargé-e-s d'études.

Il faut rendre aux encadrants le pouvoir de dire non quand la charge de travail ou les effectifs ne permettent pas de répondre à une demande. Mais pour cela, il faut une hiérarchie supérieure qui reconnaisse les compétences des bureaux et départements. **Animer une équipe demande du temps et des moyens.** C'est aussi par **des temps de formations et de partages d'expérience**, qu'il est possible de repérer les compétences, faire progresser les collègues, d'anticiper les pics d'activité et hiérarchiser les priorités. **Qu'on nous en donne les moyens !**