FICHE 20

LES CADRES AUX FINANCES

La CGT propose

>> de définir le statut cadre notamment pour les cadres intégrés et autonomes aux Finances, conformément au code du travail et à l'Accord National Interprofessionnel, pour assurer la pérennité de la reconnaissance des compétences et des valeurs professionnelles inhérentes aux cadres,
>> d'encadrer autrement, pour sortir des drames humains et des gâchis sociaux et environnementaux du Wall-Street management,
>> de mettre en place une égalité réelle entre les femmes et les hommes,
>> de lever les freins dans les déroulés de carrière pour les personnes en situation de handicap,
>> de travailler sur la question de la loyauté des cadres, comment refuser d'appliquer un ordre contraire à son éthique professionnelle avec un droit de proposition alternative sans encourir de sanction,
>> de mettre fin à la culpabilisation sur le devoir de loyauté,
>> de reprendre la main sur le temps et charges de travail : « Travailler moins, vivre mieux », pour la réduction du temps de travail dans la journée, dans la semaine et dans la vie,
>> de tenir compte du développement massif du télétravail, pour repenser le fonctionnement des collectifs de travail, gagner de nouveaux droits et garanties,
>> d'utiliser des outils numériques au service de l'intérêt général et pour transformer le travail et améliorer les conditions de travail,
>> de remettre à plat la réforme de l'encadrement supérieur.

Ce qui existe aujourd'hui

Le code du travail distingue **3 catégories de cadres** :
Les cadres dirigeant·es : ils-elles obéissent aux spécificités suivantes : Niveau élevé de responsabilité (pouvoir de signer des contrats, des règlements…), Niveau élevé de rémunération dans le cadre d'un forfait annuel tout en bénéficiant de la réduction du temps de travail, pouvoir de prendre des décisions importantes voire déterminantes.

Les cadres intégré·es sont soumis·es aux contraintes et horaires de leur collectif de travail, elles et ils sont donc pleinement intégré·es à leur service au même titre que les autres salarié·es. Elles et ils sont soumis·es aux repos hebdomadaires, peuvent bénéficier du paiement des heures supplémentaires et le forfait n'est pas obligatoire pour cette catégorie de cadre.

Les cadres autonomes obéissent aux spécificités suivantes : leurs fonctions ne les conduisent pas à suivre l'horaire de travail d'un service ou d'un collectif de travail. Elles et ils ne sont pas totalement libres dans leur emploi du temps en raison de leur obligation de disponibilité. Ils-elles sont soumis aux repos quotidien et hebdomadaire, à la durée maximale de travail et au forfait.
Il n'y a pas de définition univoque du ou de la cadre. Chaque branche peut donc définir, le cas échéant, ce qu'est un·e cadre selon ses propres critères dans le contexte sectoriel qui est le sien.

Les carrières :
Au fil des ans, dans nos administrations, le travail s'est complexifié. L'environnement qui entoure nos services est aussi devenu bien plus complexe, l'expertise des agent·es, exigée de la part des directions, s'est amplement renforcée. Ainsi, nos métiers ont été profondément bouleversés en l'espace de deux

décennies. Tout ceci s'est également accompagné d'une forte élévation du niveau d'éducation et de diplôme des nouveaux et nouvelles entrant·es dans l'administration.
Pour autant, les niveaux de promotion et l'avancement des carrières restent à la traîne et sont même régulièrement amputés ces dernières années. Au-delà de créer d'intenses frustrations dans les services, il s'agit surtout là d'une situation profondément injuste au sein d'un ministère ou d'établissements semi-publics qui profite largement de grandes compétences souvent à moindres frais.

Aujourd'hui, une grande majorité des recrutements des cadres dans les administrations financières se font au profil au détriment de l'ancienneté administrative et des situations personnelles (fin des rapprochements de conjoint·es, etc...)

L'égalité entre les femmes et les hommes

Le dernier rapport 2024 du Haut Conseil à l'égalité (HCE) le redit : ce sont les femmes cadres qui pâtissent le plus des écarts de salaires. Les femmes cadres perçoivent en effet 22 % de salaire en moins que les hommes cadres en équivalent temps plein. Et ce, alors même qu'elles sont en moyenne plus qualifiées que les hommes !

Les cadres en situation de handicap

Entre la peur d'être stigmatisés et d'être freinés dans leurs carrières, les idées-reçues associées au handicap ou encore la culture de la performance inhérente à leur fonction, de nombreux·euses cadres choisissent de dissimuler leur situation de handicap en particulier lorsque leur handicap est invisible.

12 % des actifs et actives affecté·es par un handicap - ou ayant un problème de santé qui limite leurs activités au quotidien - occupent un emploi de cadre, soit 7% de la population cadre. Une part significative ne souhaite pas ou n'estime pas nécessaire de faire reconnaître leur handicap. Ainsi, seuls 2 % d'entre elles et eux déclarent disposer d'une reconnaissance administrative de leur handicap, contre 5 % pour l'ensemble des actif·ives.

Charges et temps de travail

Le travail empiète largement sur la vie personnelle des cadres.
7 cadres sur 10 (71 %) placent d'ailleurs l'équilibre vie privée/ vie professionnelle comme la première priorité de leur vie professionnelle.
Il n'est pas surprenant que cette aspiration à la réduction du temps de travail soit motivée par :
>> le fait de prendre du temps pour soi (loisirs, sport) pour 74 % d'entre elles et eux,
>> le fait de protéger sa santé pour 51 % d'entre elles et eux,
>> le fait de s'occuper de ses proches (enfants, ascendant·es, ami·es) pour 51 % d'entre elles et eux.

Une large majorité de cadres travaille bien au-delà des 35 heures légales hebdomadaires :
>> 7 cadres sur 10 (71 %) déclarent travailler plus de 40 heures par semaine,
>> 1 cadre sur 3 (33 %) déclare travailler plus de 45 heures par semaine,
>> la moitié des cadres (50 %) déclare travailler pendant ses jours de repos et 1 cadre sur 5 (19%) déclare le faire « souvent ».

L'ensemble des indicateurs du baromètre UGICT 2023 sont au rouge pour les cadres de la fonction publique :
>> 72 % des cadres de la fonction publique déclarent que leur charge de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (61 % pour l'ensemble des cadres),
>> 60 % des cadres de la fonction publique déclarent que leur temps de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (55 % pour l'ensemble des cadres),
>> 88 % des cadres de la fonction publique déclarent travailler pendant leurs jours de repos (78 % pour l'ensemble des cadres).

La déconnexion et le numérique

Le Parlement européen a voté début 2022, une proposition de loi sur le droit à la déconnexion qui donnerait à tous·tes les travailleur·euses la possibilité de ne pas répondre aux demandes des

employeur·euses en dehors du temps de travail. Cette disposition, si elle est très insuffisante, permet de mettre un pied dans la porte et de porter l'enjeu de réduction du temps et de la charge de travail.

Malheureusement, aucune déclinaison concrète n'existe pour l'instant dans nos administrations. Présente depuis plusieurs années, dans l'espace médiatique, l'IA débarque maintenant dans nos administrations et établissements.

Beaucoup de missions seront impactées et le tout, sans concertation de fond pour mettre ces technologies au service des agent·es et usager·ères, et non l'inverse. Les activités susceptibles d'être automatisées dépassent les tâches répétitives et non cognitives et auront des effets sur des métiers plus qualifiés.

Réforme de l'encadrement supérieur

La réforme mise en œuvre a abouti aux évolutions suivantes :
>> création d'un corps des administrateurs et administratrices de l'État,
>> création de lignes directrices de gestion interministérielles pour les emplois supérieurs de l'État.
>> suppression de l'ENA et la création d'un institut national du service public (INSP) (en charge de la formation initiale des fonctionnaires et de contribuer à la formation continue),
>> création d'une délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE).

Cette réforme est porteuse de graves dangers pour l'avenir de la fonction publique, l'exercice des missions et est une nouvelle remise en cause de l'indispensable neutralité et indépendance des agent·es de la fonction publique.
En étendant la contractualisation et en supprimant des corps, c'est l'extinction progressive de la ou du fonctionnaire titulaire hors quelques secteurs baptisés de manière péremptoire et problématique de régaliens.

Les moyens pour y parvenir

La mise en place de nouveaux droits pour l'encadrement reposant sur 3 axes :
>> la reconnaissance des qualifications permettant leur plein exercice et la revalorisation de la technicité,
>> des droits d'expression et d'intervention individuels et collectifs,
>> la conjugaison permanente des aspects sociaux, économiques et environnementaux,
>> le déploiement d' un grand plan de requalification pour mieux coller à la réalité de notre champ professionnel qui exige de solides compétences de la part de la majorité des agent·es,
>> l'application de sanctions contre les entreprises et administrations qui discriminent,
>> indépendamment des modalités de recrutement (RQTH ou non), pour une personne en situation de handicap, la fin des entraves dans l'accès à un emploi de cadre ou dans son déroulement de carrière dès lors qu'elle réunit les conditions pour un poste correspondant à ses qualifications (encadrement, expertise ou autres),
>> l'intégration dans les bilans sociaux d'un indicateur de suivi obligatoire des déroulements de carrière, pour mettre fin au plafond de verre et au plafond de mère, et en général, à toutes les discriminations de carrière qui pénalisent les femmes (conditions du congé maternité, articulation vie perso/vie pro),
>> exploiter ces bilans pour mettre en place des règles de promotion permettant d'augmenter la présence des femmes dans les grades les plus élevés, les emplois les mieux rémunérés,
>> limiter la mise en place des forfaits jours pour garantir le respect des durées maximum de travail et des périodes minimum de repos et une rémunération correspondante.
>> donner des clés aux cadres pour la mise en place d'un véritable droit à la déconnexion effectif avec le blocage des accès aux systèmes de communication (courriels, intranet, etc) durant la semaine entre 20h et 7h et le week-end sauf en cas d'urgence, d'astreinte, de suivi opérationnel...
>> la création d'un système auto-déclaratif du temps de travail effectué pour celles et ceux qui ne pointent pas,
>> la conquête par la lutte de la réduction du temps de travail dans la loi, et, dès maintenant, la promotion auprès des cadres de l'auto-réduction du temps de travail et des cadences : ce qui n'est pas fait aujourd'hui sera fait demain,

>> le respect des durées maximum de travail quel que soit le régime de travail,
>> la mise en place d'un système collectif d'évaluation de la charge de travail avec des critères objectifs, servant de base aux entretiens individuels,
>> la présentation, avec le bilan social des administrations, d'une évaluation du temps de travail de l'ensemble des salarié·es par catégorie et par secteur (y compris les salarié·es au forfait),
>> le décompte du temps de transport comme du temps de travail (70 % des cadres disent travailler pendant leurs trajets),
>> participation des salarié·es, et notamment des cadres, à la co-construction collective des usages des outils numériques,
>> retour sur l'individualisation et la fonctionnalisation de l'encadrement supérieur pour remettre au cœur l'intérêt général et les missions.