



USACcgt

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 - CAP IEEAC

AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

SE DONNER UNE CHANCE DE CHANGER DE PARADIGME

Qu'il s'agisse de formation, de temps de travail, de droit à la déconnexion, d'investissement dans le dialogue social ou d'accès au télétravail, de nombreux IEEAC hésitent encore à faire valoir les droits et dispositions auxquels ils peuvent prétendre. Certains sont même dissuadés de le faire... Ces comportements répondent d'une représentation répandue du cadre corvéable et entièrement dévoué à son travail. Ceux qui travaillent à l'étranger savent d'ailleurs que c'est un modèle très Français.

L'USACcgt est pro-active sur nombre de ces sujets qui sont des évolutions majeures et incontournables du monde du travail. L'USACcgt est consciente qu'un militantisme efficace ne doit pas s'arrêter à la mise en place de dispositifs nouveaux, il faut poursuivre l'effort et militer en faveur d'un changement de vision des choses.

TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

« **Un cadre n'a pas d'horaire** » : c'est un lieu commun et une réalité pour de nombreux cadres et ceux de la DGAC ne font pas exception. C'est aussi parfois une nécessité incontournable pour ceux qui ont besoin de calme pour produire un travail de fond. **Un cadre ne compte pas non plus ses récupérations**, on a pu l'observer chez les cadres de l'Échelon Central de la DSAC depuis la mise en place des nouvelles dispositions pour les personnels en horaire de bureau. Pour beaucoup c'est un choix totalement assumé, par passion pour leur métier. Mais quand le choix de quelques uns devient la norme attendue de tous, c'est aussi le rôle d'une organisation syndicale de remettre les choses en perspective.

Il faut d'abord prendre conscience des choses. Plus de 56% des cadres travaillent durant leurs jours de repos, 30% ne déconnectent jamais, et les cadres évaluent leur temps de travail à 44h30 (46h30 pour les cadres en forfait jours dans le secteur privé) (*Source DARES et sondage UGICT-CGT/VIAVOICE*). Pour prendre collectivement conscience de cette situation, l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens a mis en place le dispositif « **Ma pointeuse perso** » à retrouver sur la plateforme syndicoop.

Ensuite, au sein de la DGAC, l'USACcgt observe que des postes d'encadrants, a priori attrayants tant en termes de prime que de profil de poste, ne sont pas pourvus rapidement. Une des raisons de ce manque d'attractivité est que certains cadres éligibles sont parfaitement lucides vis-à-vis de l'impact qu'auront ces nouvelles fonctions sur leur vie personnelle. Cet impact potentiel dissuade aussi parfois de jeunes parents par crainte de ne plus pouvoir concilier vie personnelle et professionnelle. Quand c'est le couple qui est soumis à cette disponibilité attendue, c'est alors, bien souvent, la question de l'égalité Femme-Homme qui se pose. **Il y a donc un enjeu d'attractivité important à maîtriser le temps de travail des cadres.**

Cette maîtrise du temps de travail doit aussi interroger les managers de commandement sur leurs méthodes de management. Car **c'est la charge de travail qui conditionne le temps de travail.** Or dans le contexte des baisses d'effectifs actuel on ne peut pas afficher une politique volontariste et des plannings intenable en niant la charge de travail des agents (à moins de vouloir démontrer par l'absurde l'inefficacité de ces agents...).

Enfin, l'USACcgt défend et défendra que soit reconnu **l'enjeu pour la santé des cadres.** Les carrières s'allongent, les charges de travail augmentent : qui veut aller loin, ménage son IEEAC...

DROIT À LA DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion est un sujet complexe car au confluent de nouvelles problématiques : les nouveaux outils informatiques très incitatifs, les attentes des cadres (et en particulier des plus jeunes) pour plus de flexibilité, les contraintes opérationnelles de certains postes qui justifient aux yeux de certains agents une veille

permanente (bien que les permanences opérationnelles soient faites pour ça...). Dans certaines entreprises, le choix a été fait de couper l'accès au serveur à certaines heures.

Pour l'USACcgt, par-delà l'équilibre absolument nécessaire entre vie professionnelle et personnelle, il faut lancer une réflexion, fondée sur l'autonomie des agents et la confiance réciproque, dans le respect des contraintes de chaque service, pour que ce temps de travail connecté puisse justifier une baisse du temps en présentiel. Il ne s'agit pas d'utopie, des modèles existent tels que celui des enseignants en faculté, et ils sont très certainement transposables.

TELETRAVAIL DES CADRES

L'USACcgt défend l'accès de tous les cadres au Télétravail. Comme nous l'évoquions plus haut, c'est conforme aux besoins de pouvoir produire du travail de fond sans interruption de tâche. Rappelons encore et encore que selon les propres termes de la DGAFP, la mise en place du Télétravail doit aboutir à repenser les méthodes de management. Si un cadre est à ce point indispensable qu'il ne peut pas télétravailler, il faut alors se poser des questions sur l'organisation du service ou la capacité du cadre à déléguer.

VIVRE AVEC SON TEMPS...

Vanter les mérites de la précarisation et de l'individualisation des agents comme le fait le gouvernement dans le rapport AP2022 c'est nier toutes les études académiques en cours sur le travail en équipe et « l'intelligence collective ». L'USACcgt milite donc en faveur de la Contr'AP2022 qu'elle développera dans les mois à venir.

L'USACcgt préconise l'abandon des évaluations individuelles au profit d'une évaluation collective du travail car la somme de compétences individuelles ne fait pas une compétence collective ! L'USACcgt préconise de sortir d'une gestion exclusive de la performance par objectif pour introduire une notion de pilotage par la capacité d'initiative, de proposition ou d'organisation, au sein d'un collectif de travail. En sortant de cette gestion par l'unique performance individuelle, les directions pourraient envisager de sortir du cadre des « Plans de performance » en faveur d'une doctrine de direction plus claire. C'est par ailleurs ce que préconise le psychologue du travail Christophe DESJOURS.

Enfin plus prosaïquement, l'USACcgt préconise de renforcer la formation des managers aux RH car elle constate que les carrières de bien des cadres dépendent encore de la compréhension que leur encadrement a des rouages administratifs.

LE SENS DU TRAVAIL

C'est une notion à laquelle il est difficile de donner corps, et pour autant c'est une attente forte des cadres d'aujourd'hui. Pour l'USACcgt c'est aussi le fruit d'une transformation mal maîtrisée des métiers de la DGAC du « faire » vers le « faire faire » qui aboutit à une forme de désillusion de bien des agents. L'USACcgt considère qu'il y a là une réflexion à mener, laquelle dépasse sans doute les frontières de la DGAC. Cette réflexion doit permettre de prendre d'avantage en considération les enjeux de demain tels que l'environnement.

Dans la démarche de sens, il faut aussi engager des actions vers les jeunes IEEAC qui sont les cadres de demain. Il faut qu'ils puissent dans leurs premières années de carrière, bénéficier de temps et d'un budget pour apporter un regard neuf sur leur formation, leurs métiers et services, et sortir de la routine des processus surannés.

Cette quête du sens, doit aussi passer par le renforcement du sens du dialogue social. Être cadre et investi dans le dialogue social n'est pas incompatible. Rappelons que dans certains pays la syndicalisation est obligatoire. Sortons des caricatures dans lesquelles trop de décideurs tentent opportunément d'enfermer les agents.

Les idées pour améliorer les conditions de travail des IEEAC sont nombreuses si tant est que l'on accepte de sortir des analyses simplistes et dépassées. C'est ce travail de fond au bénéfice des IEEAC que l'USACcgt entend poursuivre et renforcer dans les années qui viennent.

Les 4, 5 et 6 décembre 2018, prenez le contrôle, votez USACcgt