« La CFDT a une ambition pour la fonction publique »

En décembre 2014 ont lieu les élections professionnelles dans la fonction publique. Après les bons résultats dans le privé, ces élections doivent consolider notre représentativité auprès de l'ensemble des actifs. Dans un contexte économique et social dégradé, la CFDT veut se différencier des organisations qui se contentent de relayer le mal-être. Il ne suffit pas de réclamer des postes. Des améliorations concrètes peuvent réellement être apportées. Et pour cela, revendiquer un dialogue social de proximité. L'enjeu de ces élections est ainsi réel pour l'ensemble de l'organisation. Il est majeur pour le vote cadre qui permettra de conforter l'audience CFDT chez les cadres publics et lui donner plus de visibilité.

Laurent Berger est secrétaire général de la CFDT.

Quels sont les enjeux des élections du 4 décembre 2014 selon la CFDT ?

Laurent Berger. Ces élections sont avant tout un enjeu professionnel pour l'ensemble des 5,2 millions agents des trois versants de la fonction publique. Ils sont appelés à élire leurs représentants à l'heure où il n'y a jamais eu autant besoin d'espaces de progrès avec leurs employeurs. Depuis quatre ans, la perte de sens de mission des agents publics, l'addition de tâches

contradictoires et l'absence de réponse sur leur avenir sont fortes. Pour que la notion de dialogue social avance dans la fonction publique, j'appelle à faire progresser notre syndicalisme d'engagements et de propositions. La CFDT a une ambition pour la fonction publique. Toutes les listes ne peuvent pas en dire autant. Le dialogue social ne viendra pas de l'État ou des syndicats conservateurs et repliés.

Le dialogue social est essentiel à l'heure où le pouvoir ne parle que restrictions budgétaires.

La puissance publique en tant qu'employeur ne sera prompte à développer un dialogue que si elle trouve en face un interlocuteur qui soit capable d'y répondre.

Pour autant, le dialogue social est essentiel à l'heure où le Pouvoir exécutif ne parle que restrictions budgétaires dans une approche purement comptable. Faire des efforts, pourquoi pas, mais il faut leur donner un sens et une vision. Par ailleurs, un service public de qualité est un atout de compétitivité. Ces élections sont ainsi importantes par l'ampleur du nombre d'électeurs et de ce qui est en jeu. Et rappelons au passage que la représentativité globale de la CFDT dépend aussi du résultat des élections dans la fonction publique.

Comment la CFDT est-elle à l'écoute des cadres ?

L.B. D'un secteur à l'autre, les cadres se plaignent d'un travail trop normé qui ne leur permet pas d'exercer sereinement leurs fonctions. J'en rencontre souvent : tels responsables de gestion à l'hôpital d'Aurillac, ou de services dans une préfecture du Vaucluse... Ils se plaignent d'une négation de leur rôle en tant qu'acteur de la conduite du changement. Or, ils savent comment organiser les missions si on leur laisse de l'espace pour le faire. Cette absence de concertation dans un contexte de rationalité gestionnaire est contreproductive quant au service rendu à l'utilisateur. Les cadres publics ont un rôle à jouer dans la modernisation du dialogue social. Cette analyse critique de l'organisation de l'activité est un atout pour la CFDT. Les cadres apportent un angle différent extrêmement utile pour l'action syndicale. Quand les cadres expriment un mal-être au travail et ont le sentiment de ne pas avoir les

moyens de faire correctement leur travail, ils illustrent le pilotage des administrations. À cet égard, l'absence totale de concertation et de dialogue social dans la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) puis de la modernisation de l'action publique (MAP) est une marque de mépris des pouvoirs publics à l'égard de ces agents. Aux militants de relayer leurs témoignages. À ce titre, notre opération « une carte, une idée », qui donne la parole concrètement aux agents, connaît un vrai succès. Nous en remontons des expressions riches et précises de cadres. Nous le savons, dans la fonction publique, la voie est étroite pour que le syndicalisme de propositions trouve la place à laquelle il a droit. Notre défi, c'est d'y parvenir.

Quelle est la responsabilité de notre syndicalisme à l'égard des cadres publics ?

L.B. Le 48e congrès (Marseille, juin 2014) a été un moment important pour les adhérents managers, experts ou ingénieurs... De nombreux débats, discours et interventions, à tous les niveaux, ont marqué une profonde reconnaissance du fait syndical chez les cadres au sein de la CFDT. Le syndicalisme cadre CFDT doit ainsi parler professionnel avec les agents de catégorie A. Certains sont affiliés à des associations professionnelles en fonction de leur corps et leur statut.

Elles fleurissent quand les syndicats sont absents. Le syndicalisme apporte, lui, un débat sur l'organisation du travail et se fait l'écho des conditions de travail. Les deux ne sont pas exclusifs puisque les agents ont besoin de visibilité et d'information sur leurs parcours. Mais cela nous renvoie à la structuration de la CFDT qui a montré qu'elle peut valoriser les métiers. Et ce dans l'intérêt des agents.

Quand la CFDT sait capter la parole sur le travail pour la transformer en revendication, elle se rend profondément utile.

Comment articuler cadres, dialogue social et syndicalisme ?

L. B. Comme je l'ai dit lors de notre dernier congrès, la modernisation du dialogue social doit concerner 100% des salariés, donc les cadres aussi. Prenons l'exemple du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013 par la CFDT. Il vise notamment à conforter le rôle, la place et les moyens de l'encadrement. Il sera par exemple possible de créer des espaces de discussion au niveau des encadrants eux-mêmes pour échanger sur leurs pratiques professionnelles. La CFDT s'en félicite : autant le dialogue social se meurt de ses représentations, autant il se nourrit de réalités professionnelles partagées. Quand la CFDT sait capter la parole sur le travail pour la transformer en revendication, elle se rend profondément utile. Cette articulation entre le professionnel et le social faisait

La CFDT se démarque du syndicalisme aux mains vides.

débat au congrès de Tours il y a quatre ans. Nous avons âprement débattu de l'efficacité des espaces de dialogue qui échappent aux institutions représentatives du personnel. Le salarié a besoin de discuter entre pairs. Si nous, syndicalistes, savons nous servir de cette parole sans la contrôler, nous sommes plus forts. Les agents sont pleins de ressources. A nous de les écouter et de ne pas être déconnectés de la question du travail. Irriguée par les revendications des cadres, par leurs analyses sur les réformes en cours, la CFDT se démarque ainsi du syndicalisme aux mains vides... En votant CFDT, les cadres publics agissent concrètement pour un dialogue social améliorant leurs conditions de travail et donc la qualité des services au public.

Entretien réalisé en juin 2014 par Martine Flacher, Youssef Ghennam et Laurent Tertrais.

La présence des cadres, une richesse pour la CFDT

Tous les salariés ont leur place à la CFDT, les cadres et les ingénieurs comme les autres. Dans le contexte économique actuel, les entreprises doivent faire face en permanence à des mutations. Les cadres sont en première ligne car ce sont eux qui font vivre et évoluer l'organisation du travail au quotidien. Dans un moment où l'intensification du travail est une réalité pour nombre de salariés, où l'évaluation de la performance est fréquente et où on cherche à donner du sens au travail, leur rôle compte beaucoup.

À l'intérieur de la confédération, la situation n'est plus la même qu'il y a encore dix ans où certains remettaient en cause leur place. Le débat est maintenant dépassé. La confédération demande d'ailleurs souvent à Jean-Paul Bouchet ou d'autres secrétaires nationaux de la CFDT Cadres d'intervenir dans les débats ou les travaux. C'est un signe tangible de la place privilégiée qu'occupent désormais les cadres dans la confédération. La confédération n'hésite pas également à s'investir directement pour soutenir certains dossiers cadres. Ce fut le cas l'année dernière quand la situation de l'Apec était difficile et son existence même menacée. Je me suis occupé directement du dossier et je ne suis pas certain que sans l'implication de la confédération, cette organisation aurait survécu.

La présence des cadres dans la CFDT est donc une vraie richesse pour elle, car la CFDT Cadres apporte sa vision et ses propositions sur l'organisation du travail, les retraites et bien d'autres dossiers. Elle l'est aussi pour les cadres qui peuvent ainsi sortir d'une logique de défense purement catégorielle de leurs intérêts.

Laurent Berger, Cadres-CFDT n°452, décembre 2012