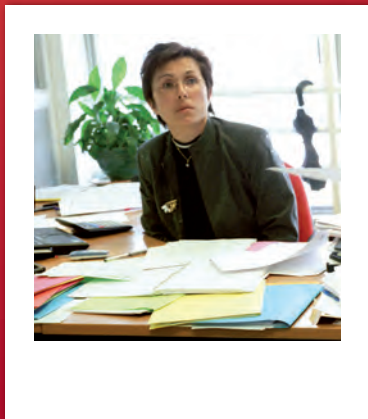
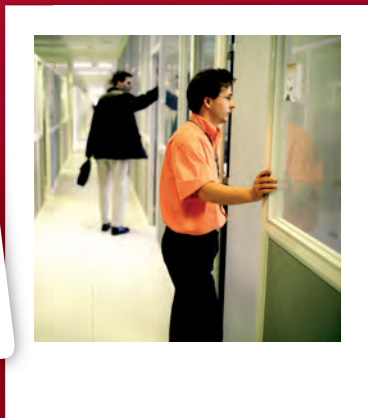


Salariés à part entière, les cadres sont **investis** mais **exigeants**



PATRICK, 47 ANS
CONTRÔLEUR DE GESTION
MURIELLE, 42 ANS
RESPONSABLE RH
LAURENT, 28 ANS
INGÉNIEUR DÉVELOPPEMENT
RESPECTÉS



Photos : G. Herbault / L'œil public - CFDT Cadres

2 années d'enquête qualitative
Recherche - Action

131 cadres interrogés

www.cadresensemble.net

La CFDT, c'est faire.

www.pruhommes2008.com

Cfdt
des choix, des actes
Cadres

La nécessité de maintenir les jours RTT

“MON TRAVAIL ME PASSIONNE MAIS J’AI BESOIN DE MES RTT POUR... DORMIR”

« La RTT ? Je prends ! En semaine, j’ai l’impression de passer ma vie au boulot » (ingénieur, 42 ans), « La RTT ? Surtout quand je suis fatigué » (expert, 44 ans), « (C’est une) compensation en temps sans devoir s’expliquer qu’on prend du repos. Je ne comprends pas les cadres qui ne prennent pas tous leurs jours de repos » (experte, 36 ans), « La RTT ? Je prends la totalité. Il m’arrive d’en mettre un peu sur le compte épargne temps, comme bouée de sauvetage » (manageure, 41 ans), « La RTT ? Une nécessité de parenthèse pour respirer ... avoir 3 jours pour prendre du recul » (experte, 33 ans), « Je ne regarde pas ma montre, mon travail me passionne mais j’ai besoin des jours RTT pour dormir et récupérer » (ingénieur, 48 ans)

Si les cadres ne comptent pas leurs heures, ils comptent leurs jours.

Les cadres s’investissent dans leur travail et, s’ils ne comptent pas leur temps, ils comptent leurs jours. La première caractéristique du temps des cadres c’est celle de la longueur des journées de travail. Si on leur demande un chiffre, ils évoquent 10 heures par jour, 45 heures par semaine mais en y regardant de plus près c’est souvent plus mais ... ce n’est pas un problème.

Il y a une sorte de journée « acceptable » pour chaque individu, qu’il a établi en fonction des contraintes personnelles (familiale, distance domicile – travail, ...) mais qui colle à la représentation, que se font les cadres de leur mission.

Il y a deux contreparties à cet investissement long dans la journée et la semaine :

- Le sentiment d’autonomie, certes tout relatif, avec un « monitoring » permanent et s’intensifiant sous le poids des contraintes,
- La possibilité de prendre des jours RTT.

Cette culture de la longue journée sur le lieu de travail ne semble pas remise en cause ou plutôt les cadres ne s’autorisent pas encore à l’exprimer. Mais cela pourrait vite changer car au-delà de cette première affirmation, les réponses des cadres montrent que la frontière est précaire entre « temps acceptable », stress, fatigue voire *burn out*. Que l’acceptable et l’inacceptable se côtoient.

Dans ce contexte, rompre l’équilibre « longues journées de travail / journées de RTT » peut être fatal. « Travailler plus » dans ces conditions est porteur de risques pour la santé et pour les compétences, sur la performance et le turn over.

Les revendications CFDT Cadres

Le contexte de la nouvelle loi invite les cadres et les équipes syndicales à être exigeants, ensemble :

- La prise des jours RTT est une garantie pour soi-même et pour les collectifs de travail.
- Chacun doit se ressaisir de son contrat de travail, de son accord d’entreprise, de son accord de branche.
- Tout dépassement du forfait doit être explicite et rémunéré à sa juste valeur.
- Ensemble, par la négociation collective, il est possible de ne pas en rester au « gré à gré » entre l’employeur et le salarié.
- Le Compte épargne temps doit être encadré par la négociation collective pour servir à la régulation des temps tout au long de la vie.

“LE TRAVAIL DÉVALORISÉ”

« L'organisation a le défaut de la technocratie, rigide et tatillonne, inadaptée à l'efficacité sur le terrain » (ingénieur 45 ans), « L'organisation déresponsabilise les salariés sous couvert de procédures trop générales et théoriques. Les procédures rassurent la hiérarchie mais ne règlent pas les problèmes » (expert 49 ans), « L'organisation matricielle morcelle les responsabilités, multiplie les interlocuteurs et les décisionnaires et réduit le périmètre individuel, entraînant trop de formalités et du reporting. Autant d'activités sans valeur ajoutée » (ingénieur 45 ans), « La stratégie évolue tout le temps, c'est l'instabilité permanente » (experte 44 ans), « Nous n'avons aucune visibilité sur la stratégie de l'entreprise » (manageure 46 ans)

Les outils et instruments de gestion contraignent le travail des cadres et réduisent leurs marges de manœuvre et leurs espaces d'autonomie.

La marge d'autonomie dans la réalisation du travail, réelle ou ressentie, est très variable selon les situations individuelles et les contextes. L'absence d'autonomie est durement ressentie par les cadres concernés, alors que l'autonomie est très valorisante pour ceux qui en bénéficient. La marge d'autonomie individuelle contribue en effet fortement à la reconnaissance du cadre et de sa fonction.

Les cadres se plaignent de la désorganisation, de l'instabilité permanente et de l'illisibilité de la stratégie.

Les choix d'organisation sont très fortement contraints par les modèles et outils de pilotage des activités (organisations matricielles ou par process), par les outils et instruments de gestion de type PGI ou ERP (*), mais aussi les technologies mobiles qui structurent le travail, la façon dont il est organisé. Les cadres ressentent fortement la pression résultant des méthodes et des outils associés, tels que le flux continu des mails qu'il faut traiter en temps réel, les réunions inutiles, l'accroissement des tâches administratives et logistiques indispensables assurées auparavant par les secrétaires qui consomment une partie du temps consacré au « cœur de métier ».

L'absence ou le déficit de stratégie, de vision, renforce l'instabilité organisationnelle, l'irrationalité des choix d'organisation, de structuration, dont la pertinence économique est souvent à prouver. Le turnover des dirigeants ne fait qu'accentuer ce phénomène. Le cadre de proximité devient le seul élément de stabilité, pour assurer la continuité du service, de la production, et amortir les chocs.

Les revendications CFDT Cadres

Questionner les modèles et outils de gestion, en amont et au moment de leur mise en place afin de prévenir les conséquences sur le travail.

Redonner du pouvoir à l'organisation du travail de proximité. Donner aux cadres les moyens d'une meilleure maîtrise de leur organisation du travail.

Interpeller régulièrement les directions des entreprises sur leur stratégie et leurs choix d'organisation, la rationalité de ces choix, le sens et la cohérence de ceux-ci.



(*) Progiciels de Gestion Intégrés, en anglais “Enterprise Resource Planing”

”LES VÉRITABLES LEVIERS DE LA PERFORMANCE SONT ÉTOUFFÉS”

« Un manque de perspective d'évolution de carrière » (manageure, 53 ans), « Des difficultés plutôt dans le rythme des changements subis » (manager, 45 ans), « La confiance et la motivation devraient être plus recherchées car c'est le véritable levier de la performance » (manager, 41 ans), « Des problèmes de reconnaissance en général, financière en particulier » (manager, 40 ans), « Un manque de reconnaissance de son propre travail » (experte, 31 ans), « La créativité des cadres ne peut pas s'exprimer, en raison de toutes les contraintes auxquelles on doit faire face » (ingénieur, 56 ans)

Un besoin de reconnaissance et de sens.

Les cadres expriment de réelles insatisfactions en matière de **reconnaissance** du travail et de reconnaissance personnelle. Ils aspirent à plus de **visibilité** sur leur évolution professionnelle, sur le devenir de l'entreprise ou de leur administration.

Le travail, parent pauvre des décisions et des outils de gestion.

Le travail et son contenu ne sont plus au centre des préoccupations de la hiérarchie qui s'intéresse aux résultats du travail (reporting permanent sous la forme de très nombreux tableaux de bord à renseigner) et comment ils servent les objectifs économiques et financiers de l'entreprise. Les conditions du travail, les moyens, les rythmes ne sont plus l'objet de dialogue entre les cadres et leur hiérarchie. L'aspiration à plus de reconnaissance du travail, de la personne en est la conséquence directe.

Les cadres veulent savoir où ils vont, mais aussi où va l'entreprise. Quelle sera mon évolution professionnelle, mon devenir dans l'entreprise ? Des questions légitimes, une quête de sens, auxquelles les directions et les politiques RH ne répondent pas ou plus.

Les revendications CFDT Cadres

Remettre le travail, son contenu et ses conditions d'exercice au cœur des relations professionnelles entre les cadres et leur hiérarchie, pour plus de reconnaissance.

Respecter les cadres au travail et leur donner les moyens d'une réelle autonomie, d'un réel droit d'expression, d'initiative, conditions d'une reconnaissance personnelle.

Renforcer la gestion des parcours professionnels, à chaque étape de la vie professionnelle, afin de donner de la visibilité aux cadres sur leur évolution au sein de l'entreprise.

“LA GESTION DES COMPETENCES ? UN VRAI GACHIS”

« Chacun se débrouille ; l'entreprise n'a plus le temps. Il faut être au bon endroit au bon moment » (ingénieure, 44 ans), « Pour faire carrière, il faut s'inscrire dans une logique de communication » (ingénieur, 36 ans), « Dans l'administration, la mobilité est un leurre complet » (manageure, 48 ans), « Pour faire carrière, il faut avoir le bon profil... Homme entre 35 et 45 ans ou femme célibataire ou divorcée ! » (juriste, 49 ans), « La gestion des compétences ? un vrai gâchis : l'entreprise est entrain de passer à côté de quelque chose de très important » (experte, 44 ans)

Les DRH sont les jardiniers du premier cercle... et les gestionnaires administratifs des autres.

A la question « Quelqu'un gère-t-il votre carrière ? », les réponses sont quasi unanimes : c'est non. « La DRH, où sont-ils ? », « Quelqu'un sait-il que j'existe ? »... Il n'y a jamais eu autant d'outils de gestion RH censés améliorer et rationaliser la gestion des compétences et des personnes. Et pourtant, les mots des cadres interviewés sont éloquentes : « C'est le fruit du hasard », « Savoir taper à la bonne porte au bon moment », « Manifester son allégeance absolue à la hiérarchie », « Cultiver son carnet d'adresses », « Se montrer dans certaines réunions où les grands chefs sont là ». Seuls les hauts potentiels semblent bénéficier d'une gestion de leur carrière.

La gestion RH retombe sur les managers de proximité qui n'y sont pas préparés.

Pour autant, les services RH ne sont pas en tant que tels les responsables d'une organisation qui les a éloignés du travail des salariés pour les cantonner à une gestion administrative des postes. A leur niveau, les managers de proximité qui devraient avoir cette mission sont submergés par des tâches de reporting. Ils ne sont pas assez présents, voire pas formés au management de leur équipe et à la mise en valeur des RH. Ce ressenti est exprimé dans tous les contextes de travail, service public ou entreprise privée. La gestion des compétences et surtout l'anticipation des besoins apparaissent totalement absentes. Qu'il s'agisse de départs en retraite ou d'externalisation de cer-

taines fonctions par exemple, c'est souvent après coup et trop tard que sont mesurées les conséquences des départs de certains collaborateurs ou services. Les coûts alors engendrés pour pallier aux compétences perdues sont importants mais ne sont pas évalués. Les cadres et particulièrement le « middle management » mesurent au quotidien les effets de cette absence de gestion des compétences.

Les revendications CFDT Cadres

Négocier des éléments de politique des ressources humaines dynamique (cf. exemple des contrats de mobilité sur certains territoires).

Développer l'entretien professionnel. Pour donner de la visibilité au contenu réel du travail de chacun, pour anticiper les évolutions professionnelles et mettre en ouvre les formations d'adaptation nécessaires.

Négocier le contenu de cet entretien ainsi que des lieux et temps collectifs qui permettent d'apprécier l'apport du collectif et la réalité du « travail gris ».

“FEMMES CADRES : LE PARCOURS DU COMBATTANT !”

« Même s'il y a de plus en plus de femmes, on te prend moins au sérieux... On est obligée de faire ses preuves... sans doute parce que les postes de décideurs sont le plus souvent occupés par des hommes » (ingénieure, 33 ans), « Les objectifs de parité dans notre service donnent aujourd'hui plus d'atouts aux femmes » (manager, 58 ans), « Compte tenu des leviers de carrière, dépassements horaires, réseaux d'adresses etc., les femmes sont défavorisées » (manager, 48 ans), « Aujourd'hui, c'est plutôt porteur d'être une femme ; à compétence égale, c'est elle qui sera choisie, c'est la mode » (ingénieur, 56 ans)

Les femmes suspectées d'être moins... disponibles !

A la question « pensez-vous qu'il est plus difficile pour une femme de faire carrière dans l'entreprise ? », les réponses sont diverses, voire contradictoires mais de façon évidente marquées par le genre de celui ou celle qui répond. Environ un tiers des interviewés pensent qu'il n'y a plus de problème d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Pour un quart, cette question est restée sans réponse alors que toutes les autres dans notre enquête ont appelé des commentaires. Un peu plus de la moitié seulement reconnaissent les difficultés persistantes pour les femmes à accéder aux postes de responsabilité.

En matière d'égalité et malgré les engagements, tout reste à faire.

Les femmes continuent à porter majoritairement les charges familiales et même si elles assument leur poste avec le même investissement que leurs collègues masculins (au prix d'arrangements parfois compliqués), elles sont suspectées de moindre disponibilité. Toutes les lois sensées améliorer cette situation n'y ont rien changé ; l'accès aux postes de responsabilité reste le parcours du combattant pour les plus volontaires.

Les hommes sont eux nombreux à ne pas répondre. Pour certains, il y a une forme de normalité à cet état de fait. Il est plus difficile de faire carrière pour une femme mais cette situation est normale puisqu'il y a les enfants, les maternités etc. **La médiatisation des lois votées et des accords signés semble provoquer un effet pervers**, celui de masquer la vérité !

Les revendications CFDT Cadres

Garantir l'égalité d'accès et de choix à tous les postes pour les femmes comme pour les hommes. C'est une priorité quand l'investissement en formation et les compétences sont équivalents. Au-delà de la question d'équité, c'est le capital humain représenté par l'ensemble des compétences des hommes et des femmes qui mieux utilisé, permettrait à tous de travailler mieux et à bon nombre d'hommes cadres de travailler moins. Le déséquilibre entre la vie professionnelle et les autres temps sociaux dénoncé par nombre des cadres interviewés relève de ce même problème. La barrière, le « plafond de verre » se fonde toujours sur des représentations bien ancrées dans le top management.

Créer un véritable congé paternité, par exemple deux mois, pour que le choix d'un enfant pèse équitablement sur la carrière de ses deux parents et qu'ainsi progressivement, les recruteurs et les DRH au moment du recrutement, traitent de façon égalitaire les éventuels futurs jeunes parents...

Le casse tête des équilibres de vie

“J’AI L’IMPRESSION DE PASSER MA VIE AU TRAVAIL”

« Peu d’heures pour la famille en semaine... c’est un choix. Je suis en phase d’investissement professionnel » (ingénieure, 31 ans), « En semaine, j’ai l’impression de passer ma vie au boulot » (manageure, 33 ans), « Je sanctuarise mes week-ends ; la vie de famille, c’est un vrai besoin, une question de respect de l’autre » (manager, 53 ans), « C’est surprenant que personne ne mette en avant les RTT pour les enfants » (manager, 44 ans)

L’organisation du travail ignore les équilibres de vie. Les cadres y pallient par des arrangements personnels.

L’ensemble des cadres interrogés, qu’ils soient salariés ou fonctionnaires, affirment passer de longues journées sur leur lieu de travail au détriment de leur vie privée. La frustration la plus souvent exprimée est celle concernant la vie de famille. La contrainte semble cependant acceptée comme inhérente à la fonction et l’équilibre est fait d’arrangements personnels.

Si la question de l’équilibre vie professionnelle/vie privée amène une réponse spontanée, majoritairement positive, dans la discussion, les cadres expriment cependant rapidement des regrets : pas assez de temps pour la vie de famille, plus de temps pour l’engagement associatif et citoyen qui semble le « temps social » sacrifié.

Les jeunes générations plus exigeantes en qualité de vie.

En début de carrière, l’investissement professionnel lourd est un choix pour asseoir son expérience professionnelle tout en imaginant qu’il sera possible de moins s’investir plus tard (à l’arrivée des enfants par exemple). La contrepartie, c’est l’autonomie dans la possibilité de prendre des jours RTT. Ces jeunes professionnels y tiennent et l’affirment. **Les quadragénaires** sont beaucoup plus critiques et se plaignent de ne pouvoir consacrer suffisamment de temps à leur famille. Ce qui laisse à penser que l’investissement important qu’ils avaient imaginé limité dans un début de carrière se poursuit. Les jours de RTT deviennent alors très importants. Ces temps de repos sont la contrepartie nécessaire pour que se maintienne l’équilibre souvent précaire entre les dif-

férents temps de vie. L’utilisation des outils de communication mobiles renforcent la porosité entre les sphères privée et professionnelle. **Les seniors** affirment le plus fort qu’ils ne veulent plus travailler le soir chez eux, qu’ils « sanctuarisent » leur week-end... Les nouvelles formes de parentalité, la garde alternée, les pères quinquagénaires qui ne veulent plus « rater » l’accompagnement de leurs jeunes enfants, issus d’une nouvelle union, conduisent à de nouveaux comportements par rapport au temps passé sur le lieu de travail.

Les revendications CFDT Cadres

Négocier l’organisation et les conditions du travail. L’entreprise ne peut pas continuer à ignorer la question des équilibres de vie de ses salariés. Cela passe aussi par la diversification des collectifs de travail.

L’équilibre des temps sociaux n’est pas une préoccupation pour les entreprises. Pourront-elles l’ignorer longtemps ? Pourront-elles longtemps encore fermer les yeux sur les risques en termes de santé (stress, fatigue...) quand par ailleurs tout le monde sait que la vie professionnelle sera plus longue.

En discuter lors de l’entretien professionnel, un cadre défini collectivement. Les choix personnels ne doivent pas pénaliser la carrière professionnelle.

“DES EXIGEANCES DE PLUS EN PLUS IMPORTANTES”

“Cela m’a empêché de dormir pendant des mois et j’ai du prendre des médicaments pendant presque une année pour retrouver le sommeil. Tout cela sans compter quelques heures d’insomnies essentiellement générées par le travail et consacrées à ruminer les problèmes dus au travail” (ingénieur, 44 ans), “Le plus difficile, c’est quand ce n’est pas possible de faire un break entre midi et deux (1 à 2 fois par semaine) pour rattraper le retard” (expert, 42 ans), “La surinformation est une vraie source de stress !” (manageure, 36 ans), “Difficultés : des exigences de plus en plus importantes, générant un stress quasi permanent.”, “Codes d’alerte pour moi : le report du stress sur mes collaborateurs” (manager, 52 ans)

La difficulté à faire face au stress est masquée

Les cadres, au regard du stress, sont des salariés singuliers car le thème du stress n’est jamais apparu spontanément au cours des entretiens. Tout se passe comme si le stress faisait partie du boulot, un boulot qui procure aussi des satisfactions.

Soit les cadres sont dans le déni, dans ce fameux « code de l’honneur », soit ils récupèrent de cette usure professionnelle grâce aux jours de repos RTT, soit enfin les leviers de protection fonctionnent bien sous telle ou telle forme de la reconnaissance.

Dès lors, les signaux avant coureurs sont inexistants et quand ça lâche, ça casse.

Cette approche par la situation de l’encadrement rejoint les constats de l’Anact qui souligne qu’un nombre grandissant de demandes d’intervention sur le stress, au sens large, dans les entreprises à pour origine une situation-problème relative à cette catégorie de salariés. Pour les cadres qui sont globalement satisfaits du travail, c’est la désorganisation du travail qui pèse et agir sur l’organisation est la priorité. Quand le travail va mal, le stress concentre tout, le mot cristallise les motifs d’insatisfaction: prévenir le stress devient la priorité.

Les revendications CFDT Cadres

Sortir les cadres de la “menace des 3 i”

Individualisation exacerbée. Soutien à la fois par les collectifs de travail et aussi par le n+1.

Instrumentalisation rampante dans les organisations déshumanisées : le cadre devient un pion dans les organisations en mode projet ; le cadre est un opérateur économique, une machine qui enchaîne les tâches, les dossiers, qui fournit des indicateurs de plus en plus rapprochés. Il faut passer du reporting permanent au suivi professionnel.

Infantilisation croissante : tout est prioritaire dans le boulot, tout se vaut dans l’organisation, la direction générale maîtrise tout et chacun doit adhérer sans broncher aux valeurs ! Il faut prendre le temps de questionner les organisations, les priorités, donner à voir un peu plus loin pour que chacun puisse prendre en main un peu de son avenir. C’est donner du sens au travail.

“LES CADRES DEMANDENT DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES”

La dernière enquête annuelle Oscar (Observatoire du salaire de cadres et de leurs revenus) démontre la forte perte de pouvoir d'achat. Salaires 2007 : un cru catastrophique ! Aucune augmentation du pouvoir d'achat !

L'augmentation forte et rapide des prix est venue réduire à néant toute progression du pouvoir d'achat pour 2007

- Le pouvoir d'achat des salaires individuels nets des cadres, y compris primes, promotions et avancements, a stagné en 2007 (+0,2%) contre une progression d'au moins 2% les trois dernières années
- En 2007, 50% des cadres ont perdu du pouvoir d'achat, (contre 34% en 2006), un taux jamais atteint dans le cadre de l'étude.
- Les cadres qui n'ont pas bénéficié d'augmentations individuelles voient leur pouvoir d'achat baisser de 1,35%.
- 10,5 % des cadres n'ont perçu aucune augmentation.
- 66,6 % des cadres souhaitent des augmentations mixtes, individuelles et collectives.

Salaires des cadres, un chantier à rouvrir

Les attentes des cadres sont fortes : peu de perspectives, évaluations à la « tête du client », faible dimension collective, sentiment du « on presse, on jette ». Le besoin de reconnaissance fine des compétences et de l'investissement individuel (voulu par l'entreprise et attendue par les cadres), ainsi que l'individualisation des relations de travail ont bousculé un équilibre établi.

Les organisations syndicales et DRH, doivent s'emparer à nouveau du sujet. Pour en revenir à plus d'équité et rendre la situation plus compréhensible. Avec l'enquête Oscar, nous avons suivi les évolutions et les appréciations que portaient les cadres. Ils ne sont pas hostiles à l'individualisation, ils y voient le moyen de la reconnaissance de leur engagement à condition que cette part soit significative et que les règles d'attribution soient claires. Ce qui a changé ? L'accumulation d'années blanches (tout le monde n'est pas servi chaque année), le retour de l'inflation, la priorité à la rémuné-

tion du capital et la rémunération scandaleuse de certains patrons. Le salaire est d'abord la contrepartie du travail réalisé, sur un poste donné, avec une qualification et des compétences mises en œuvre, reconnus dans une classification. Une référence collective est indispensable. Ne serait-ce que pour accorder une place à la performance collective et individuelle. Mais la reconnaissance au travail est aussi la reconnaissance du potentiel individuel et un affichage des progressions possibles, qui se traduiront, pour certains, par des parcours individuels organisés. Ce sera, pour d'autres, et les jeunes cadres y sont très attachés, des parcours entre entreprises, entre administrations. Il est nécessaire de construire des passerelles, s'appuyant notamment sur les piliers de qualifications validées et reconnues, tout au long de la vie professionnelle, le diplôme initial ne pouvant plus être le viatique éternel.

Les revendications CFDT Cadres

Transparence des informations sur les rémunérations.

Négociations annuelles obligatoires abordant tous les éléments de la rémunération, négociation des critères de l'individualisation.

Maintien du pouvoir d'achat par des augmentations collectives.



Fiche technique

Calendrier du projet

Février 2007 - Octobre 2008

Nombre de cadres interrogés

131

Intitulé

“L’investissement des cadres au travail”

Rappel des objectifs

- Observer la réalité de l’investissement des cadres
- Mesurer la demande sociale réelle en termes de temps choisis tout au long de la vie
- Evaluer l’intérêt économique pour les entreprises et la société d’une nouvelle approche « durable » du travail

Ce travail d’investigation devait nous permettre sur le terrain de développer la syndicalisation des cadres et pour la Cfdt Cadres de valider nos revendications pour les cadres dans la campagne prud’homale (Bureau national Cfdt Cadres, 8-9 février 2007).

Milieus professionnels concernés

Deux grandes entreprises privées : Nestlé et Renault

Deux entreprises à statut privé aujourd’hui mais issues de grandes entreprises nationales : Kéolis – Lille, filiale de la SNCF et Euriware, filiale d’AREVA.

Deux services très différents de la SNCF : le service du fret (siège parisien) et les cadres de proximité de la région Bretagne.

Le siège de la DGA à Bagnoux (ministère de la Défense) mais où coexistent des fonctionnaires et des CDI et CDD de droit privé.

Le centre de l’INRA de Bordeaux (chercheurs avec statut fonctionnaire du Ministère de l’Agriculture)

Deux équipes du Ministère des finances, l’une en « centrale » au service du contentieux et l’autre à Créteil regroupant des inspecteurs responsables de « brigades » territoriales.

CFDTCadres

47-49 avenue Simon-Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19

Tél. : 01 56 41 55 00 - 01 56 41 55 01

www.cadres-plus.net - contact@cadres.cfdt.fr

Mise à jour 6 novembre 2008

2 années d’enquête qualitative
RECHERCHE - ACTION
Plus de 130 cadres interrogés