Cfdt:
DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Vos réponses au questionnaire CFDT :

« Les préoccupations des cadres du MINARM, de l'IGESA, de NAVAL GROUP et de NEXTER »

Deux thèmes de préoccupation majeurs :

La reconnaissance du cadre civil et la charge de travail.

INFO CADRES

Le questionnaire a été envoyé à 8459 personnels catégorie A et niveau 1 du ministère des armées par courriel, les DSC de Naval Group, Nexter et IGESA se sont chargés de faire suivre à leur personnels cadres.

Parmi les cinq thématiques proposées, une sort nettement du lot : la valorisation des responsabilités, ce qui confirme un problème majeur : la reconnaissance d'un cadre civil dans un environnement militaire. En corolaire apparaît, la visibilité du parcours professionnel et enfin la charge de travail.

Seuls un peu plus de 14% des réponses indiquent que les responsabilités sont valorisées. Que ce soit par manque de moyens 61%, ou par manque de volonté 25 %, la prise de responsabilité des cadres n'est pas valorisée.

Près de 60% des réponses indiquent peu ou pas de satisfaction concernant la visibilité du parcours professionnel. Quelles sont les orientations à donner à sa carrière pour évoluer professionnellement ? Cette question reste sans réponse claire et précise dans la plupart des cas. C'est une situation assez frustrante pour les agents qui souhaiteraient avoir plus d'emprise sur leur avenir professionnel.

Seulement 11% des réponses indiquent une charge de travail raisonnable. Au-delà de ça, à des degrés variables, qui vont jusqu'à 25% de personnes contraintes à prendre sur leur temps personnel pour y arriver, la charge de travail est jugée excessive dans un contexte où les marges de manœuvre sont toujours plus réduites, et dans le cadre de réorganisations à répétition.

La valorisation de la mobilité, bien que n'étant pas identifiée comme un problème majeur, pose quand même un souci. En effet seuls 19 % des cadres qui ont répondu voient en la mobilité un moyen de faire évoluer positivement la carrière. Pour le reste, soit la mobilité est toujours néfaste, soit elle est un risque, en fonction d'où on tombe. Globalement rien ne l'encourage vraiment. Les cadres ne rejettent pas la mobilité par principe, ils attendent qu'elle intervienne au profit d'un parcours professionnel attractif et qualifiant.

Une thématique peut être exclue des préoccupations immédiates : la valorisation de la liberté de se syndiquer qui n'est absolument pas remise en cause selon les réponses au questionnaire. Dans leur très grande majorité (87%) des réponses indiquent que la syndicalisation n'est pas un problème. Pour 67% il n'y a pas de problème si l'on veut se syndiquer, alors que 20 % n'ont pas et n'ont jamais eu l'intention d'adhérer à une OS. Le reste (13%) y voit un risque, soit pour la carrière (10%), soit pour la performance en tant que manager (3%).

Cfdt:
DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

En conclusion :

Globalement le cadre, qui est en première ligne et fait vivre l'organisation du travail au quotidien, ne se sent pas reconnu en tant que tel dans le périmètre du ministère. Il dénonce la non valorisation des responsabilités inhérentes à ses missions, que l'on peut associer à la non valorisation de sa surcharge de travail chronique. Il déplore l'absence de parcours professionnel type, qui lui permettrait une visibilité sur le déroulement de sa carrière (à l'instar de ce qui est fait pour les militaires ou pour les cadres dirigeants, du ministère ou des entreprises privées). Dans les commentaires libres les cadres du ministère déplorent la compétition, en général en leur défaveur, avec les officiers pour les postes de management. Les cadres du privé (Naval Group et Nexter) mettent plus en avant leur charge de travail et la non reconnaissance de leur engagement professionnel.

Ce sont les terrains sur lesquels la CFDT Défense va aller au contact des cadres de son périmètre et formuler des propositions très rapidement.

Merci à tous pour votre participation.

Paris le 12 avril 2018