

Ce que veulent les cadres



Sondage SECAFI / Ugict-CGT
réalisé par ViaVoice
Novembre 2020

Sommaire

Communiqué de presse de l'Ugict-CGT - Sondage 2020 Ugict-CGT / SECAFI, réalisé par ViaVoice « Télétravail, plan de relance, reconnaissance professionnelle : les cadres critiques sur les choix du gouvernement et du patronat » :	p. 4
Méthodologie du sondage	p. 5
Synthèse du sondage	p. 6
1 - Les cadres sont lucides sur l'inefficacité des réformes en cours	p. 8
2 - Une reconnaissance en berne et un management qui nie le rôle des cadres	p. 13
3 - Perte de sens et éthique professionnelle malmenée	p. 17
4 - Une charge de travail qui va crescendo	p. 19
5 - L'urgence d'un droit à la déconnexion	p. 21
6 - La défense des droits	p. 24
7 - Infographies	p. 26
8 - Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?	p. 28

TÉLÉTRAVAIL, PLAN DE RELANCE, RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE : LES CADRES CRITIQUES SUR LES CHOIX DU GOUVERNEMENT ET DU PATRONAT

La CGT des cadres et professions intermédiaires (Ugict-CGT) révèle l'édition 2020 son baromètre annuel réalisé par ViaVoice en partenariat avec SECAFI. Des résultats qui confirment l'aspiration à vivre et travailler autrement et appellent à une réorientation des politiques patronales et gouvernementales.

Négociation télétravail : le droit à la déconnexion n'est pas une option

Alors qu'avec la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé chez les cadres et professions intermédiaires, 64 % des cadres considèrent que les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées, et 75 % qu'elles ne protègent pas des durées excessives de travail et ne garantissent pas le droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion est aujourd'hui plébiscité par les cadres qui sont 69 % à souhaiter en disposer, soit une augmentation de 9 points par rapport à 2019.

La situation est encore plus dégradée dans les entreprises de moins de 200 salarié-e-s où 77 % des cadres considèrent que le télétravail n'est pas suffisamment encadré, et 81 % s'estiment soumis à des durées excessives de travail. Ces chiffres traduisent l'impact du défaut de représentation syndicale et de négociation d'accord avec les syndicats. Cela démontre l'urgence d'encadrer le télétravail en renforçant l'ANI de 2005.

Les cadres massivement en désaccord avec les choix du gouvernement face à la crise

- >>> 64 % des cadres ne croient pas à l'efficacité du plan de relance du gouvernement, et 84 % souhaitent que les aides publiques massives soient conditionnées à des contreparties.
- >>> 66% des cadres considèrent que les représentants du personnel doivent disposer d'un droit suspensif sur les projets des directions lorsqu'ils ont un impact sur l'emploi ou l'environnement.
- >>> 54 % des cadres souhaitent l'abandon définitif de la réforme des retraites.

Une charge de travail qui explose

En première ligne pour réorganiser les process de travail, garantir la continuité de l'activité et la santé des équipes, 61 % des cadres font part d'une augmentation de leur charge de travail et 59 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos. Une implication non reconnue d'un point de vue salarial, alors que les accords de performance collective et le chantage à l'emploi généralisent l'austérité salariale. Ils sont 62 % (+ 6 points par rapport à 2019) à considérer que leur rémunération est en déconnexion avec leur degré d'implication !

Des perspectives d'avenir en berne

69 % des cadres considèrent que leur évolution professionnelle pour les années à venir sera négative ou stagnante, un chiffre en augmentation de 4 points par rapport à 2019. La crise que nous traversons démontre l'impasse du wall street management, qui soumet le travail à des objectifs financiers de court terme. Ce sondage confirme le décrochage des cadres avec les choix stratégiques des directions et leur aspiration croissante à vivre et travailler autrement. Un signal d'alarme que les directions feraient bien de prendre très au sérieux pour restaurer les capacités d'innovation des entreprises, des administrations et du pays !

Méthodologie

**Baromètre Ugict-CGT/
SECAFI, réalisé par ViaVoice -
Novembre 2020
Ce que veulent les cadres**

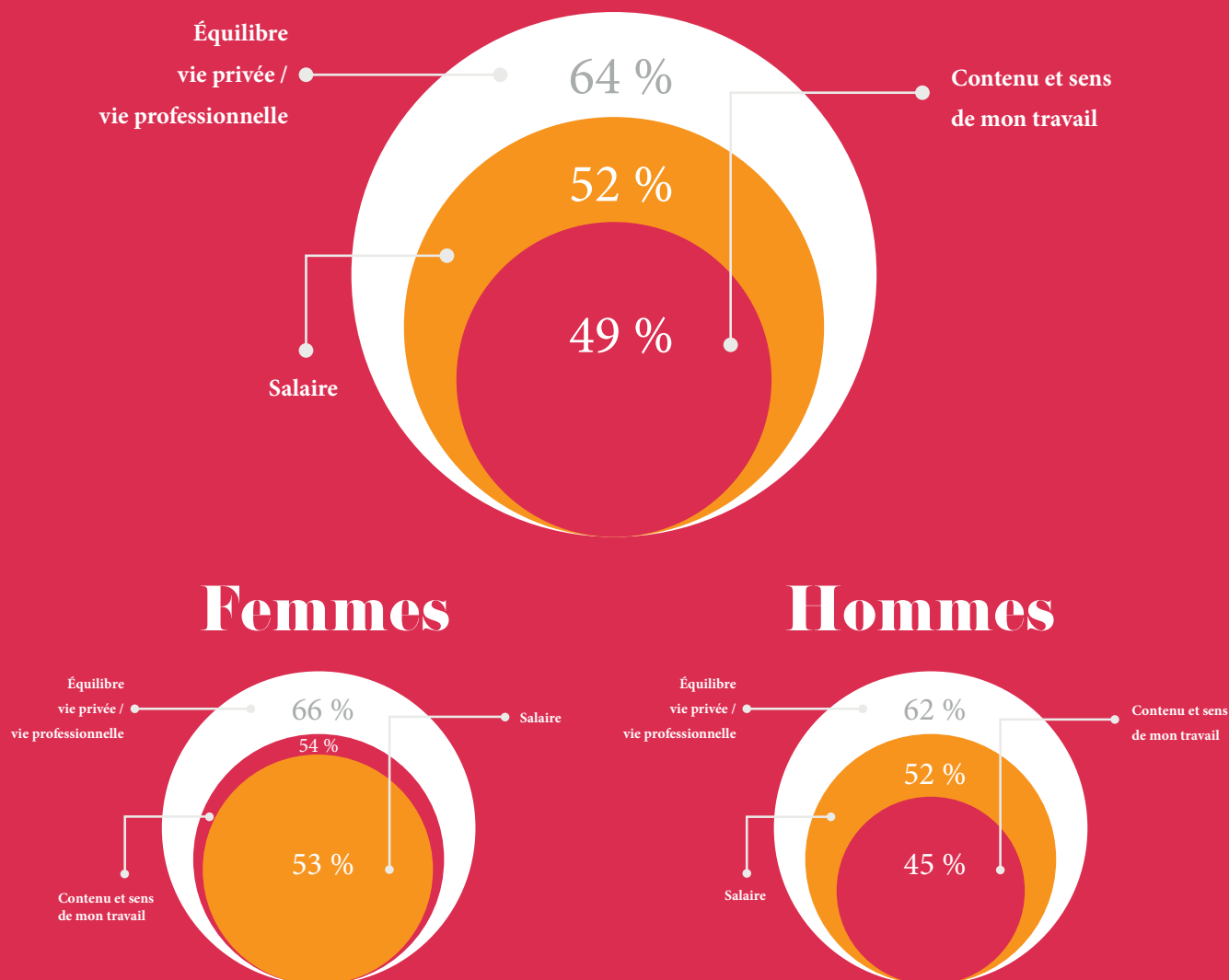
>>> 1 031 cadres

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession, région et secteur d'activité.

>>> ... interrogé·e·s en ligne

>>> Interviews réalisées du 6 au 22 octobre 2020

Les 3 priorités des cadres



SYNTHÈSE DU SONDAGE

Les cadres sont critiques sur les choix du gouvernement face à la crise

>>> 64 % des cadres ne croient pas à l'efficacité du plan de relance du gouvernement, et 84 % souhaitent que les aides publiques massives soient conditionnées à des contreparties.

>>> 66 % des cadres considèrent que les représentants du personnel doivent disposer d'un droit suspensif sur les projets des directions lorsqu'ils ont un impact sur l'emploi ou l'environnement.

>>> 54 % des cadres souhaitent l'abandon définitif de la réforme des retraites.

Négociation télétravail : le droit à la déconnexion n'est pas une option

Alors qu'avec la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé chez les cadres et professions intermédiaires, 64 % des cadres considèrent que les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées, et 75 % qu'elles ne protègent pas des durées excessives de travail et ne garantissent pas le droit à la déconnexion.

Dans le secteur privé, l'analyse de ce sondage montre que la situation est encore plus dégradée dans les entreprises de moins de 200 salarié-e-s où 77 % des cadres considèrent que le télétravail n'est pas suffisamment encadré, et 81 % s'estiment soumis à des durées excessives de travail. Ces chiffres traduisent l'impact du défaut de représentation syndicale et de négociation d'accord avec les syndicats, notamment dans les plus petites entreprises. Cela démontre l'urgence d'encadrer le télétravail en renforçant l'ANI de 2005.

Le droit à la déconnexion est aujourd'hui plébiscité par les cadres qui sont 69 % à souhaiter en disposer, soit une augmentation de 9 points par rapport à 2019 ! L'Ugict-CGT se félicite de voir son travail de sensibilisation et de mobilisation porter ses fruits depuis le lancement de sa campagne pour le droit à la déconnexion en 2014. Il y a urgence à ce que patronat et gouvernement en garantissent l'effectivité pour protéger la santé. Oui, il y a une vie après le travail, même pour un cadre !

Une charge de travail qui va crescendo et un mécontentement salarial qui explose

En première ligne pour réorganiser les process de travail, garantir la continuité de l'activité et la santé des équipes, une majorité de cadres fait part d'une augmentation de leur temps et charge de travail. Une implication non reconnue d'un point de vue salarial, alors que les accords de performance collective et le chantage à l'emploi généralisent l'austérité salariale.

- >>> 76 % des cadres sont connectés en dehors de leur temps de travail pour des raisons professionnelles.
- >>> 61 % des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière, et 53 % que leur temps de travail a augmenté.
- >>> 39 % des cadres déclarent travailler plus de 45 heures hebdomadaires.
- >>> 59 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos.

Dans le même temps, les cadres s'estiment non reconnus sur le niveau de leur rémunération sur la totalité des indicateurs par rapport à 2019 :

- >>> au degré d'implication 62 % (+ 6 points) ;
- >>> à la charge de travail 57 % (+ 1 point) ;
- >>> au temps de travail réel 56 % (=) ;
- >>> à la qualification 49 % (+ 1 point) ;
- >>> aux responsabilités 45 % (+ 2 points).

La reconnaissance salariale est encore plus dégradée pour les femmes cadres et dans la fonction publique. Au vu de ce temps de travail très élevé, l'aspiration à un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle reste donc de loin la première préoccupation des cadres (64 %). Le salaire (52 %) et le sens du travail (49 %) viennent ensuite, alors que 72 % des cadres ne sont pas associés aux orientations stratégiques et 53 % d'entre eux considèrent que les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle. 57 % des cadres souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique.

Des perspectives d'avenir en berne

69 % des cadres considèrent que leur évolution professionnelle pour les années à venir sera négative ou stagnante, un chiffre en augmentation de 4 points par rapport à 2019 à mettre en corrélation directe avec la crise économique et sociale. Un signal d'alarme que les directions feraient bien de prendre très au sérieux tant cela obère les capacités d'innovation des entreprises, des administrations et du pays. Enfin, les deux tiers des cadres considèrent que l'évaluation professionnelle n'est pas fondée sur les bons critères et manque de transparence.

La crise que nous traversons démontre l'impasse du wall street management, qui soumet le travail à des objectifs financiers de court terme. Ce sondage confirme l'aspiration croissante des cadres à vivre et travailler autrement. Construire une société résiliente, répondre au défi environnemental et faire progresser le bien-être des populations, exige de repenser le travail pour permettre aux cadres d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles. Avoir une politique salariale qui reconnaisse leurs qualifications et leur investissement, leur donner des droits pour faire primer leur éthique professionnelle sur les directives financières et rendre effectif le droit à la déconnexion sont autant d'urgences de sortie de crise.

>>> Rappel <<<

L'ANI sur l'encadrement, obtenu le 28 février 2020, a permis de préserver les droits existants du statut de l'encadrement à travers un référentiel national et interprofessionnel basé sur 3 critères clefs : le niveau de formation initiale ou acquise, l'autonomie dans le travail, et le niveau de responsabilité sociale et économique. L'Ugict-CGT revendique pour l'encadrement des droits nouveaux pour renforcer la sécurisation professionnelle des cadres et assimilés, assurer leur reconnaissance professionnelle, et reconnaître leur rôle contributif dans la définition de la stratégie des entreprises et administrations.

Les cadres sont lucides sur l'inefficacité des réformes en cours

Les cadres sont lucides sur les objectifs poursuivis par les réformes annoncées par le gouvernement et l'inefficacité des mesures qui sont prises en faveur du patronat.

RESEARCH

64 % des cadres jugent que le plan de relance du gouvernement ne sera pas efficace. À une écrasante majorité, 84 %, ils réclament le conditionnement des exonérations et des aides publiques aux entreprises à différents critères : politiques d'emploi et d'embauche, niveau de salaire, et efforts de protection de l'environnement.

>>> Sur la réforme des retraites, la lucidité est encore plus forte sur l'injustice et son inefficacité de celle-ci : 54 % des cadres souhaitent son abandon définitif.

>>> Sur le télétravail, sujet devenu sociétal avec la crise sanitaire, 64 % des cadres pensent que le télétravail est insuffisamment encadré. Et 75 % des cadres considèrent que tel qu'il est pratiqué, il expose à des durées excessives de travail et ne garantit pas le droit à la déconnexion.

>>> Sur les Instances Représentatives du Personnel, les cadres souhaitent qu'elles disposent d'un pouvoir de suspension sur une décision d'entreprise qui présente un danger par rapport à l'emploi (66 %) ou l'environnement (66 %). Ces chiffres élevés, qui présentent une égalité parfaite, montrent la corrélation de ces deux sujets pour les cadres.

>>> La situation est encore plus dégradée dans les entreprises de moins de 200 salarié.es où 77% des cadres considèrent que le télétravail n'est pas suffisamment encadré et 81 % s'estiment soumis à des durées excessives de travail. Ces chiffres traduisent l'impact du défaut de représentation syndicale et de négociation d'accord. Cela démontre l'urgence d'encadrer le télétravail en renforçant l'ANI de 2005.

Les écarts observés entre le secteur privé et la fonction publique sur chacun de ces sujets montrent que cette lucidité face aux enjeux sociétaux est transversale, même si elle est plus forte dans la fonction publique.

Pour assurer l'avenir de nos retraites par répartition, la CGT et son Ugict proposent :

De nouvelles ressources

Mettre en place un droit à la retraite à 60 ans avec un minimum de 75 % net de son salaire net de fin de carrière est à notre portée avec de nombreuses possibilités de financement :

>>> La suppression des aides et des exonérations de cotisations des entreprises inefficaces pour l'emploi (200 Mds, Cour des comptes).

>>> L'assujettissement à cotisations sociales de l'ensemble de la rémunération (intéressement, participation...) et un relèvement modéré des cotisations retraites.

>>> La mise à contribution des revenus financiers des entreprises qui, au contraire des revenus financiers des particuliers, sont totalement exonérés.

Une maison commune des régimes de retraites

Les différents régimes de retraites (public, privé, régimes spéciaux...) ont été construits pour s'adapter aux contraintes spécifiques de secteurs professionnels et prendre notamment en compte la pénibilité. La CGT propose, tout en main-

tenant le niveau des droits de chacune et chacun, de les intégrer dans une maison commune des régimes de retraites, assurant la transférabilité des droits pour les salarié-e-s passant d'un régime à l'autre.

La prise en compte des années d'études

Alors que l'accès au premier emploi stable a lieu à 27 ans en moyenne, contraindre les jeunes à cotiser 43 annuités pour avoir une retraite à taux plein équivaut à une mission impossible, surtout quand on sait qu'à 62 ans seul un actif sur deux est encore en emploi. Nous proposons donc la prise en compte des années d'études et d'insertion dans le calcul de la retraite, pour garantir le droit à retraite des nouvelles générations.

Pour l'assurance chômage, la CGT et son Ugict proposent :

Des droits nouveaux...

Pour ouvrir le droit à l'assurance chômage à plus de demandeurs d'emploi nous proposons :

>>> L'abaissement des seuils d'ouverture de droits pour les primo-entrants à deux mois au lieu de quatre (cela ouvrira des droits à un nombre important de jeunes travailleurs).

>>> L'allongement des durées d'indemnisation à 30 mois au lieu de 24, et à 60 mois pour les plus de 50 ans.

Pour améliorer les prestations nous proposons :

>>> Une indemnisation minimale de 80 % du Smic (la CGT revendique un Smic de 1 800 euros mensuel).

>>> En cas de reprise d'une activité partielle ; le cumul allocation chômage/ salaire dans la limite de l'ancien salaire.

....Financés par de nouvelles recettes

Pour financer le régime nous proposons :

L'égalité salariale. Outre le fait que l'égalité salariale est légitime, cela permettra (d'après une étude de France Stratégie de 2016) une augmentation de 6,9 % du PIB (soit +140 milliards par an). Elle rapportera 5 milliards de cotisations supplémentaires pour l'assurance chômage.

Le déplafonnement des cotisations. Aujourd'hui, la part de salaire au-delà de 4 plafonds de Sécurité sociale n'est pas soumise à cotisation. Nous proposons de supprimer cette limite aussi bien en cotisation qu'en prestation. D'après les calculs de l'Unedic, le passage, d'une limite de 4 plafonds à 8 plafonds, apporterait 434 millions d'euros de cotisation pour 11 millions d'indemnisation supplémentaire, soit une recette supplémentaire de 423 millions par an. Avec un déplafonnement au-delà des 8 plafonds, le gain net serait de 761 millions par an.

La taxation des ruptures conventionnelles. En 2017, ce sont 35 100 ruptures conventionnelles qui ont été validées chaque mois. Depuis 2008, ce sont 2,9 millions de ruptures conventionnelles collectives qui ont été enregistrées. Ces ruptures qui sont pour la plupart des licenciements déguisés (80 % sont à l'initiative de l'employeur) pèsent fortement

sur les finances du régime. Taxer les ruptures conventionnelles à la hauteur de la charge qu'elles pèsent sur le régime serait une mesure juste vis-à-vis de la responsabilité des employeurs. Cette contribution ne devra, en aucun cas, être retenue sur le montant de la transaction qui bénéficie au salarié-e.

Une cotisation sur l'ensemble des éléments de rémunération ; intéressements, participation, épargne salariale, épargne retraite, etc.

Une surcotisation des contrats à temps partiel, des CDD et intérim :

> Pour les contrats : de moins d'un mois 12,4 % de cotisation, de 1 à 2 mois 10,4 %, de 2 à 6 mois 8,4 %, plus de 6 mois ou CDI taux normal de 4,05 %.

> Pour les contrats à temps partiel de moins de 24 heures hebdomadaires, les cotisations seront calculées sur la base d'un temps plein, la surcotisation salariale étant prise en charge par l'employeur.

Télétravail : des outils pour accompagner les salarié·e·s et les syndicats

La CGT des ingés, cadres et techs met à disposition une série d'outils pour accompagner les salarié-e-s dans cette période de bouleversements :

>>> 10 propositions pour encadrer le télétravail : teletravail.ugictcgt.fr

>>> Un générateur d'enquêtes en ligne pour que les syndicats s'appuient sur les aspirations des salariés pour obtenir l'encadrement du télétravail : enqueteteletravail.fr

>>> Un guide de négociation du télétravail : guideteletravail.fr

>>> Un accord d'entreprise type pour donner des exemples de dispositions : teletravail.ugictcgt.fr#outils

>>> Un tutoriel vidéo pour négocier : « 10 conditions indispensables pour le télétravail » : teletravail.ugictcgt.fr/tuto

>>> Une banque de données d'accords sur le télétravail : teletravail.ugictcgt.fr/tuto

>>> Une série de webinars pour former les personnes amenées à négocier des accords sur le télétravail : ugict.cgt.fr

>>> Un quizz décalé pour faire prendre conscience aux salariés de l'anormalité du télétravail sans règles ni garanties : enqueteteletravail.fr/quiz

Deux

Une reconnaissance en berne et un management qui nie le rôle des cadres

Les cadres estiment en effet que leur rémunération n'est pas au niveau de leurs responsabilités, que l'évolution professionnelle n'est pas au rendez-vous, que leur expertise professionnelle n'est pas prise en compte, et qu'on ne leur donne pas assez de place et de moyens pour contribuer aux choix de gestion.

Tous les indicateurs sont au rouge et se dégradent par rapport à 2019 en matière de reconnaissance salariale. Le niveau de rémunération est toujours jugé en inadéquation par rapport :

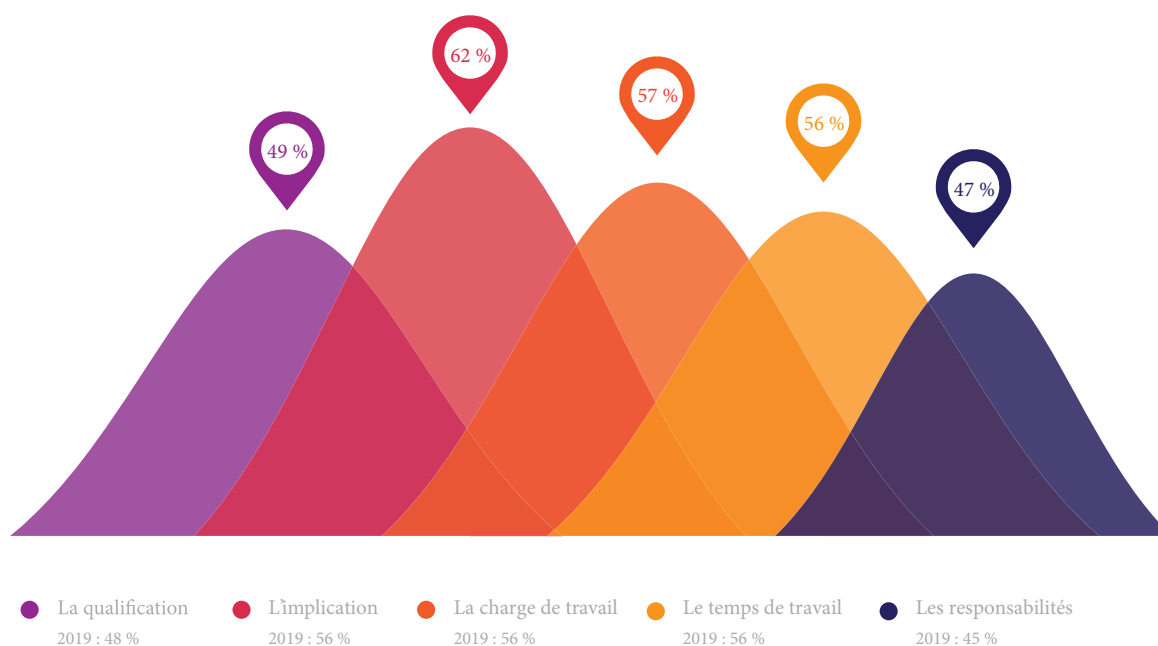
>>> au degré d'implication : **62 %** (+ 6 points)

>>> à la charge de travail : **57 %** (+ 1 point)

>>> au temps de travail réel : **56 %** (=)

>>> à la qualification : **49 %** (+ 1 point)

>>> aux responsabilités : **45 %** (+ 2 points).



INÉGALITÉS FEMMES / HOMMES : TRÈS IMPLIQUÉES ET PEU RÉMUNÉRÉES MALGRÉ UNE FORTE CHARGE DE TRAVAIL

Sur chacun de ces différents critères, les femmes affichent un taux d'insatisfaction supérieur aux hommes (entre 2 et 10 points). La discrimination porte respectivement sur les critères : « niveau de qualification » (55 % vs 45 %) ; « niveau d'implication » (66 % vs 59 %) ; « temps de travail réel » (60 % vs 54 %) ; « charge de travail » (61 % vs 55 %) ; et « niveau de responsabilité » (49 % vs 47 %). Cela confirme la persistance du niveau des inégalités salariales femmes/hommes chez les cadres et la nécessité d'intervenir pour garantir l'effectivité de l'égalité salariale. En effet, entreprises comme administrations ne s'engagent pas réellement à la résorption des inégalités salariales et les mesures mises en oeuvre par le gouvernement, comme l'index, restent insuffisantes et peu efficaces.

FONCTION PUBLIQUE : UNE SITUATION AGGRAVÉE

Autre éclairage apporté, les différences importantes entre la fonction publique et le secteur privé. Le niveau d'insatisfaction dans la fonction publique dépasse celui du secteur privé dans une fourchette comprise entre 13 et 28 points sur chacun des critères. Par ordre décroissant (fonction publique vs secteur privé) :

- >>> « niveau de qualification » (40 % vs 68 %) ;
- >>> « niveau de responsabilité » (41 % vs 61 %) ;
- >>> « charge de travail » (53 % vs 69 %) ;
- >>> « niveau d'implication » (58 % vs 73 %) ;
- >>> « temps de travail réel » (53 % vs 66 %).

Les années de gel du point fonction publique, l'absence de revalorisation des grilles indiciaires, le développement de la politique salariale individualisée pour les cadres, participent largement à ce résultat qui explique le déficit inquiétant d'attractivité pour la fonction publique.

Une évolution professionnelle marquée par la stagnation et le manque de perspective

Les cadres considèrent, depuis les 5 dernières années, que leur évolution professionnelle est marquée par la stagnation (53 %) plutôt qu'une évolution positive (43 %).

Une situation qui se dégrade avec l'âge

La situation professionnelle devient de moins en moins favorable avec l'âge. Seuls les jeunes de moins de 30 ans en poste expriment majoritairement avoir connu une évolution professionnelle positive. Pour les tranches d'âge de 30 ans et +, la situation professionnelle ne connaît pas d'évolution positive avec l'âge : 48 % pour les 30 – 39 ans ; 39 % pour les 40 – 49 ans ; 37 % pour les 50 – 59 ans ; 26 % pour les 60 ans et +.

C'est le reflet des politiques d'emploi des entreprises et des administrations qui concourent à un chômage massif - et durable - des seniors qui peinent à rester en emploi (notamment depuis la mise en place des ruptures conventionnelles) ou en retrouver un. Lorsque le retour à l'emploi a lieu, souvent c'est au prix de concessions importantes sur le niveau de salaire. Cette réalité est paradoxale par rapport aux déclarations d'intentions gouvernementales et patronales qui proclament la nécessité de garder les seniors à l'entreprise, notamment dans le cadre des réformes de retraite qui allongent la durée de cotisation nécessaire.

Absence de perspective d'avenir

Pour les années à venir, 53 % des cadres pensent que leur évolution professionnelle sera davantage marquée par la stagnation, et 16 % pensent qu'elle même connaîtra une dégradation. Une dégradation de 4 points par rapport à 2019, à mettre en lien direct avec la crise sanitaire et économique. Une dégradation de 4 points par rapport à 2019, à mettre en lien direct avec la crise sanitaire et économique. Seuls les jeunes en poste âgés de moins de 30 ans pensent majoritairement avoir une évolution professionnelle positive (62 %). Dès la tranche 30-39 ans les perspectives sont nettement moins bonnes (35 %), pour encore diminuer sur la tranche 40-49 ans (27 %), 50-59 ans (19 %) et 60 ans et + (11 %).

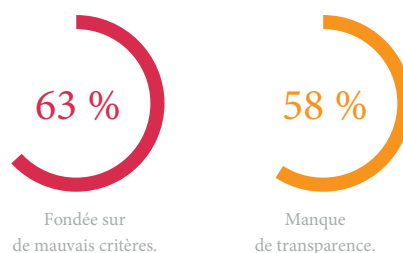
Le système d'évaluation et le management sont mis en cause

Un système d'évaluation largement mis en cause

Le système d'évaluation individuelle est largement rejeté pour manque de transparence (58 %) et parce qu'il n'est pas fondé sur les bons critères (63 %). Ces résultats traduisent le fait que les méthodes managériales sont en décalage avec les attentes et les missions des cadres.

Dans la fonction publique, le ressentiment sur l'évaluation est plus fort que dans le secteur privé : 63 % vs 56 % sur le manque de transparence ; et encore plus fort sur les critères d'évaluation 73 % vs 59 %. Cela met en exergue le fait que les cadres de la fonction publique sont plus jugés sur leur capacité à porter la stratégie des réformes plutôt que sur leur valeur professionnelle.

L'évaluation individuelle est discréditée :



Prendre part aux choix et aux critères d'évaluation du travail

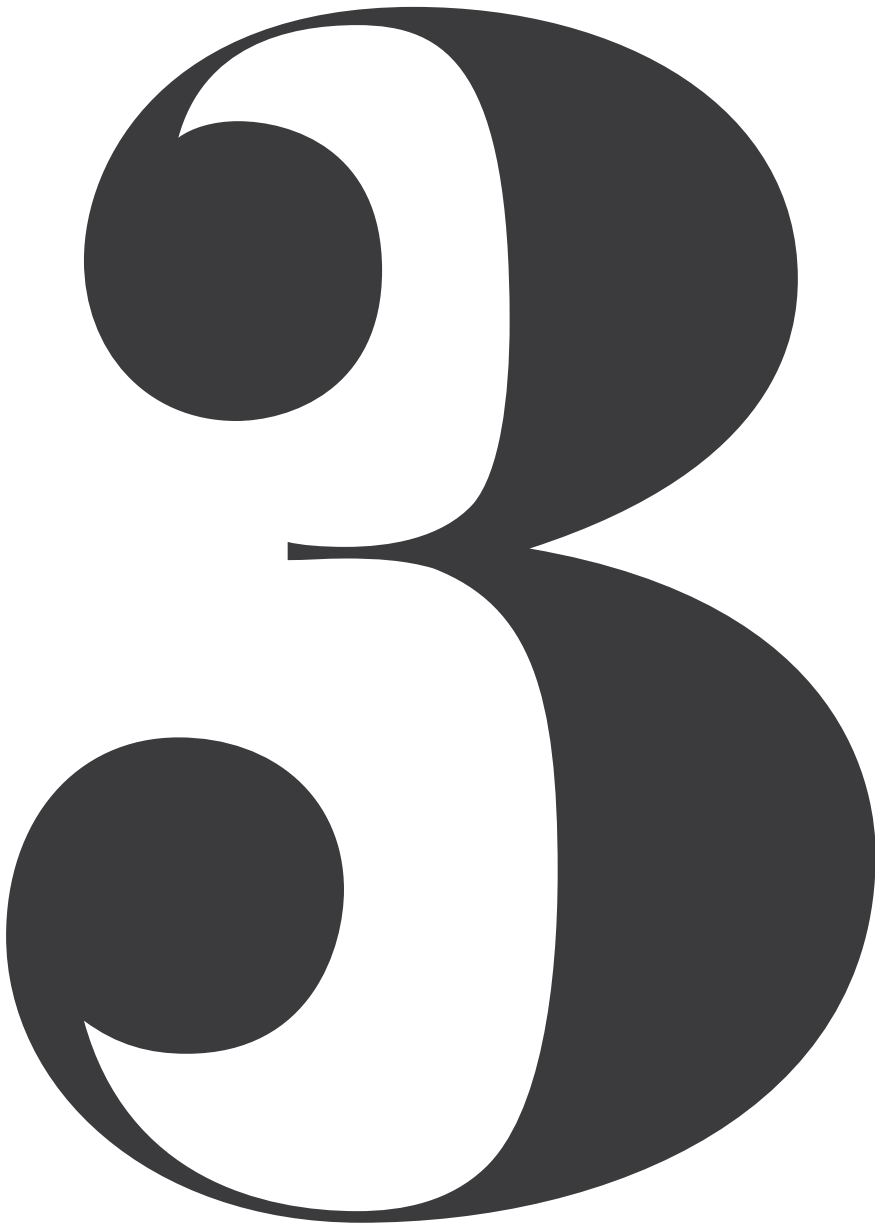
Pour 44 % des cadres les pratiques managériales se sont détériorées. Seuls 12 % des cadres considèrent qu'il y a eu une amélioration. Cette dégradation des pratiques managériales est encore plus sensible dans la fonction publique par rapport au secteur privé (49 % vs 42 %).

D'une manière plus générale, en ayant présent à l'esprit que ce sont principalement les cadres qui sont à la fois évaluateurs et évalués, ces résultats sont révélateurs du véritable objectif du système d'évaluation : intégrer les cadres à des choix de gestion sur lesquels ils n'ont pas la main et pour lesquels on ne leur demande pas leur avis. Cette négation de leur rôle, de leur place, de leur expertise professionnelle est contre-productive. Il est plus que temps de réhabiliter les cadres dans leur rôle contributif pour leur permettre d'exercer pleinement leur qualification, d'être cadre à part entière.

Cette analyse est confortée par les réponses apportées au questionnaire sur l'association aux choix stratégiques. C'est de manière écrasante (72 %), que les cadres ne se sentent pas associé-e-s aux choix stratégiques de la direction de leur entreprise ou administration. Seuls 28 % d'entre eux perçoivent le contraire. Le management actuel pousse donc à une « dépossession » accrue des attributions dévolues normalement aux cadres. Cette « dépossession » est encore plus forte dans la fonction publique que le secteur privé (80 % vs 69 %).

Perte de sens et éthique professionnelle malmenée

Pour 53 % des cadres, les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle.



L'éthique professionnelle est mise à mal « souvent » (12 %), et « de temps en temps » (41 %) avec les choix et les pratiques réelles des directions de l'entreprise ou de l'administration. Cela confirme la contradiction entre la stratégie menée par les directions d'entreprise ou d'administration et l'aspiration des cadres à pouvoir exercer professionnellement en respectant leur déontologie professionnelle pour notamment donner du sens à leur travail. Porteur d'une certaine déontologie professionnelle, les cadres sont régulièrement confrontés à des contradictions lorsqu'il s'agit de la mise en œuvre des décisions de leur direction.

Sont davantage confronté·e·s aux conflits éthiques :

>>> Les cadres de la fonction publique : l'éthique professionnelle est davantage mise à mal dans la fonction publique que dans le secteur privé 61% vs 50 %.

>>> Les femmes cadres : tous secteurs confondus, les femmes cadres déclarent être plus souvent en prise avec un problème d'éthique professionnelle que les hommes (57 % vs 51%).

Pour un droit d'alerte, de refus et d'alternative

57 % des cadres souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique.

Des droits nouveaux permettant aux cadres de pouvoir exercer un « droit d'alerte, de refus et de proposition alternative » permettrait de remédier à ces blocages et servir d'alerte pour les directions. Les cadres sont en effet coincés dans un choix binaire, se soumettre ou se démettre, et ne peuvent exercer leur éthique dans le cadre de leur activité professionnelle qu'à leur risque et péril.

Pour l'Ugict-CGT, il est urgent de donner un statut protecteur à tout salarié·e rapportant des faits contraires à l'éthique ou à la déontologie professionnelle. L'exemple significatif des lanceurs d'alerte montre jusqu'où peuvent aller les atteintes à l'intérêt général et la vulnérabilité de ses salarié·e·s qui s'exposent pour faire prévaloir l'éthique, le sens du travail et l'intérêt général.

quatre

Une charge de travail qui va crescendo

61 % des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière, et 53 % considèrent que leur temps de travail a augmenté.

Des charges de travail et des durées réelles de travail encore plus lourdes dans la fonction publique

La hausse de la charge de travail est largement majoritaire et répandue quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité professionnelle. La fonction publique est cependant plus touchée que le secteur privé (68 % vs 53 %). L'augmentation de la durée du temps de travail est également plus forte dans la fonction publique par rapport au secteur privé (66 % vs 53 %).

L'instabilité des organisations, les réorganisations incessantes participent à la surcharge de travail. Dans la Fonction publique, le non-remplacement des départs en retraite et l'augmentation du nombre de missions nouvelles dans le cadre des réformes publiques participent au phénomène. Conséquence directe, la pression au travail rend plus difficile la prise de jours de repos et de RTT.

La crise sanitaire a révélé à quel point les cadres sont au bord de la rupture. Les études épidémiologiques confirment le lien entre charge et durée de travail excessives avec les risques d'épuisement professionnel et d'atteinte à la santé.

39 % des cadres déclarent travailler plus de 45 heures hebdomadaires

- >>> 18 % travaillent plus de 49 heures hebdomadaires, F/H (13 % vs 21 %)
- >>> 21 % travaillent entre 45 et 48 heures hebdomadaires, F/H (22 % vs 20 %)
- >>> 40 % travaillent entre 40 et 44 heures hebdomadaires, F/H (37 % vs 42 %)
- >>> 21 % travaillent entre 35 et 39 heures hebdomadaires, F/H (28 % vs 17 %).

Les cadres appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle dont la durée du temps de travail augmente le plus. Le forfait jours participe au phénomène. Cela va à l'encontre de leurs aspirations à plus d'équilibre entre leur vie privée et professionnelle, et à une meilleure qualité de vie au travail. Il est nécessaire de réinterroger les organisations du travail, le mode de management (délai de plus en plus court, objectifs de plus en plus déconnectés de la réalité,...), la charge de travail et son évaluation au regard des moyens dont on dispose.

59 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos

>>> 25 % déclarent le faire « souvent » ; F/H (28 % vs 24 %) ; fonction publique / secteur privé (48 % vs 15 %)

>>> 33 % déclarent le faire « de temps en temps » ; F/H (28 % vs 37 %) ; fonction publique / secteur privé (26 % vs 37 %)

Ce travail durant les jours de repos est généralisé et concerne les hommes comme les femmes cadres (61 % vs 55 %) ; les cadres de la Fonction publique, comme les cadres du secteur privé (75 % vs 52 %).

Le débordement du travail sur la vie privée est caractérisé. Malgré les aspirations à avoir un équilibre vie privée / vie professionnelle, le surtravail est la règle avec débordement le soir, le week-end, et pendant les vacances. La norme de « disponibilité extensive » est favorisée par le management en place, le développement des forfaits-jours, et la mauvaise utilisation des outils numériques qui prolonge le lien de subordination au-delà de sa durée contractuelle.



L'urgence d'un droit à la déconnexion

Un lien de subordination permanent

76 % des cadres indiquent utiliser pour un usage professionnel les nouvelles technologies sur leur temps personnel. Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée se matérialise avec l'usage des nouvelles technologies.

L'usage des TIC pour raisons professionnelles sur son temps privé est généralisé et concerne aussi bien les hommes cadres que les femmes cadres (77 % vs 73 %), la fonction publique tout comme le secteur privé (80 % vs 73 %), quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité professionnel.

Une charge de travail qui explose, un temps de travail de plus en plus difficile à maîtriser, la sphère privée absorbée par la vie professionnelle.

69 % des cadres souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif

Cette aspiration est aujourd'hui très largement majoritaire quels que soient la taille de l'entreprise, le champ professionnel et le secteur d'activité public ou privé.

Dans le secteur privé, l'analyse de ce sondage cadre montre que la situation est encore plus dégradée dans les entreprises de moins de 200 salarié-e-s où **81 %** des cadres s'estiment soumis à des durées excessives de travail. Dans les entreprises de plus de 200 salarié-e-s, **70 %** déclarent être exposé-e-s à des durées excessives de travail.

Ces chiffres traduisent aussi le lien étroit entre :

>>> L'exposition des salarié-e-s à des durées excessives de temps de travail et à des risques pour la santé,

>>> Et le défaut de représentation syndicale et de négociation d'accord avec les syndicats notamment dans les plus petites entreprises.

Trois ans après l'entrée en vigueur de la loi qui a introduit cette obligation de négociation, force est de constater dans les faits l'insuffisance de cette loi qui autorise l'employeur à s'en sortir avec une charte unilatérale à défaut d'accord.

Après avoir été la première organisation syndicale à tirer la sonnette d'alarme sur le travail numérique en dehors du temps et du lieu de travail et après avoir été à l'origine du débat public en France, l'Ugict-CGT va poursuivre sa bataille pour la réduction du temps de travail et la conquête de nouveaux droits à l'heure de la transformation numérique des entreprises et de l'administration. Pour cela, elle est à l'origine de guides et d'outils dont certains ont été élaborés dans le cadre d'un projet QVT & Numérique avec l'Anact.

lenumeriqueautrement.fr



**La défense
des droits**

Les cadres comptent d'abord sur eux-mêmes pour se défendre (46 %). Les syndicats arrivent en 2^{ème} position avec 25 %, devant les avocats à 11 %, la direction 9 %, les pouvoirs publics 8 %, les partis politiques (1 %).

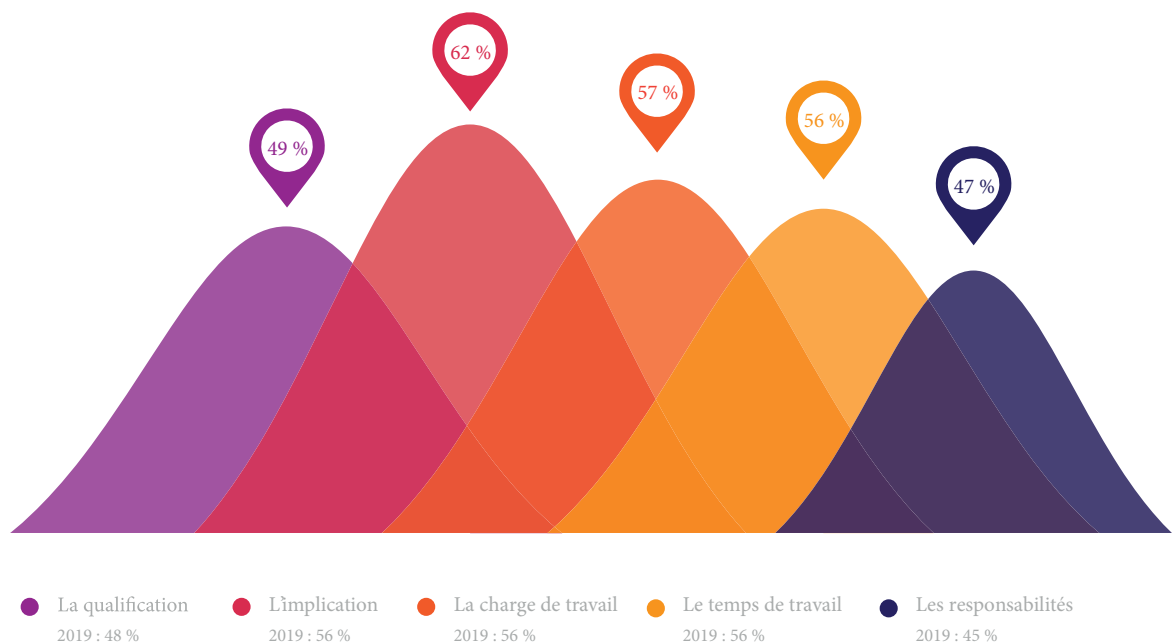
L'analyse par taille d'entreprise montre que le défaut d'implantation syndicale favorise l'approche individuelle. Ainsi, dans les petites entreprises de moins de 50 salarié·e·s les cadres déclarent pour se défendre compter d'abord sur eux-mêmes (57 %) loin devant les syndicats (12 %). Cet écart se réduit avec la taille des entreprises, car les syndicats sont plus présents : pour les entreprises de 200 à 500 salarié·e·s (50 % vs 17 %), et pour les entreprises de plus de 500 salarié·e·s (44 % vs 26 %).

Le déterminant de la présence syndicale se retrouve également en comparant les résultats entre le secteur privé et la fonction publique. Dans la fonction publique, où le syndicalisme est plus implanté, l'écart se réduit fortement entre l'approche individuelle (43 %) et le recours aux syndicats (35 %).

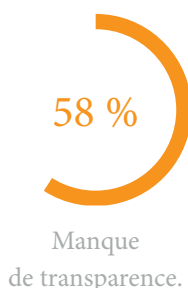
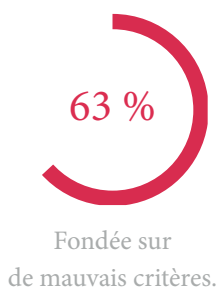
Les femmes cadres font plus confiance aux syndicats que les hommes cadres (30 % vs 22 %).

Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management

Le niveau de rémunération est jugé en inadéquation avec :



L'évaluation individuelle est discréditée :



57 %

des cadres souhaitent disposer d'un **droit d'alerte** pour refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.

44 %

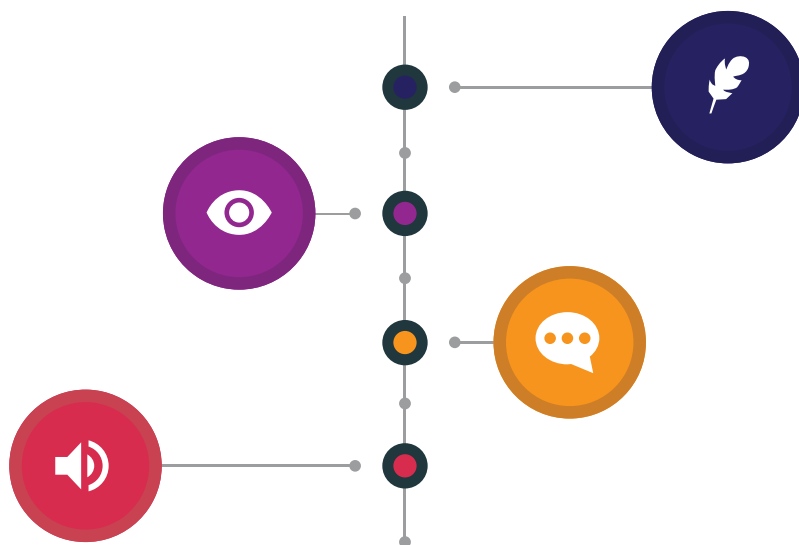
des cadres considèrent que le **management** se détériore.

53 %

des cadres estiment que les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur **éthique professionnelle**.

72 %

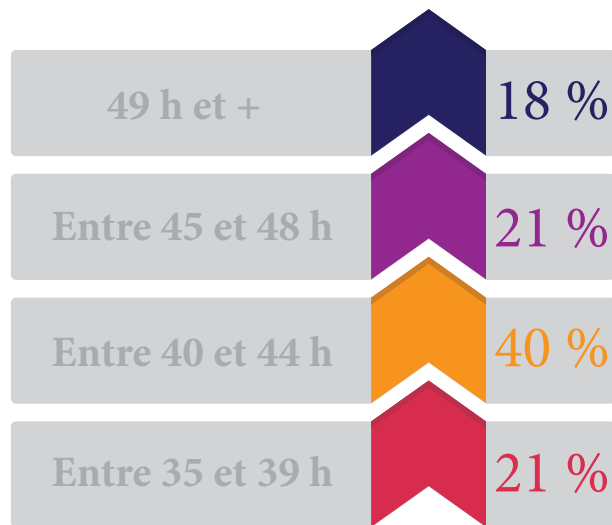
des cadres ne se sentent pas associés aux **choix stratégiques**.



Intensification du travail, perspectives et droit à la déconnexion

S
E
R
V
I
C
E

Le temps de travail déclaré en moyenne est :



- La charge de travail augmente pour **61 %** des cadres.
- Le temps de travail augmente pour **53 %** des cadres.
- 76 %** des cadres font un usage pro. des outils numériques en dehors des heures de travail.
- La vie professionnelle déborde davantage sur la vie privée pour **76 %** des cadres.
- 69 %** des cadres souhaitent un droit à la déconnexion effectif.
- 59 %** des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos.

8

Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?

L'Ugict-CGT, créée en 1963, est la structure interprofessionnelle dont s'est dotée la CGT pour rassembler l'encadrement. Elle permet aux 80 000 Ingés, Cadres et Techs affilié-e-s à l'Ugict-CGT de définir leurs revendications et de décider de leurs actions. Elle contribue à la construction des convergences et des solidarités entre les différentes catégories de salarié-e-s. C'est ce qui la différencie des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et des besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du monde du travail.

L'Ugict-CGT traite de thématiques telles que la transformation numérique et le droit à la déconnexion, la mobilité et les nouvelles formes de travail, les salaires et la reconnaissance des qualifications, la réduction du temps et de la charge de travail, le management alternatif et le sens du travail, le droit d'alerte et l'éthique professionnelle, le rôle contributif de l'encadrement.

L'Ugict-CGT a été porteuse du mandat d'Eurocadres dans les négociations européennes sur le numérique. Les négociations débutées en juin 2019 se sont conclues par l'accord européen sur le numérique signé à Bruxelles le 22 juin 2020. Après avoir obtenu en 2017, en France, l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion, l'Ugict-CGT met à la disposition d'Eurocadres et de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) son expertise et sa détermination à obtenir les nouveaux droits qui doivent accompagner la mutation du travail liée à la révolution numérique.

