

# OPINIONS & ATTENTES *des cadres*

Sondage SECAFI / Ugict-CGT  
réalisé par ViaVoice  
Novembre 2021

CGT INGÉS CADRES TECHS

Contact presse

[presse@ugict.cgt.fr](mailto:presse@ugict.cgt.fr)

ou par sms au

06 72 47 07 97

# SOMMAIRE

Communiqué de presse de l'Ugict-CGT - Sondage 2021 Ugict-CGT / SECAFI, réalisé par ViaVoice « Les cadres veulent travailler et vivre autrement » : .....	p. 5
Méthodologie du sondage .....	p. 7
Synthèse du sondage .....	p. 8
1 - Retraite : les cadres envoient un message aux candidats à l'élection présidentielle .....	p. 10
2 - Une reconnaissance en berne sur les salaires et l'évolution professionnelle .....	p. 13
3 - Un management qui nie le rôle des cadres .....	p. 16
4 - Droit d'expression et droits d'intervention .....	p. 19
5 - Charge et temps de travail excessifs .....	p. 20
6 - L'urgence d'un droit à la déconnexion effectif dans un contexte d'extension du télétravail .....	p. 22
7 - Défense des droits .....	p. 24
8 - Infographies .....	p. 26
9 - Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ? .....	p. 28



## LES CADRES VEULENT TRAVAILLER ET VIVRE *autrement*

Après avoir été sur-sollicité·e·s durant la crise sanitaire pour maintenir les objectifs et le niveau d'activité dans leur entreprise ou leur administration, les cadres aspirent à travailler et vivre autrement. Ils et elles souhaitent une meilleure articulation des temps et veulent reprendre la main sur le sens et la finalité de leur travail, quitte à devoir affirmer des désaccords avec leur direction. Lucides sur les marges manœuvres, les cadres sont une majorité à se déclarer favorable au retour de la retraite à 60 ans.

### ÉMERGENCE DE NOUVELLES ATTENTES POUR PROMOUVOIR LES QUESTIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Dans un contexte de manque de reconnaissance salariale pour plus d'un cadre sur deux, et d'une évaluation individuelle qui manque de transparence et n'est pas fondée sur les bons critères pour les deux tiers des cadres, ils et elles sont une majorité à souhaiter disposer de nouveaux droits d'intervention pour pouvoir faire primer leur éthique professionnelle.

- 48 % des cadres (vs 27 % d'avis contraires) souhaitent disposer de droits d'intervention sur les stratégies et pratiques de leur entreprise en matière environnementale et sociale ;
- 53 % des cadres disent que les choix et pratiques de leur entreprise entre régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle (51 % dans le privé et 59 % dans la fonction publique) ;
- 59 % des cadres à disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice des responsabilités, avec de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à son éthique.

### UN DÉBORDEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE SUR LA VIE PRIVÉE CARACTÉRISÉ : L'URGENCE D'UN DROIT À LA DÉCONNEXION EFFECTIF

- 54 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos ;
- 38 % déclarent travailler plus de 45 heures hebdomadaires ;
- 65 % aspirent à un droit à la déconnexion effectif afin de préserver sa santé et son équilibre vie privée – vie professionnelle.

Les cadres appartiennent à la catégorie socio professionnelle dont la durée du temps de travail augmente le plus notamment du fait des forfaits jours qui concernent 50 % des cadres. Alors que ce régime unique en Europe vient d'être condamné par le Comité Européen des Droits Sociaux pour la 4<sup>e</sup> fois, l'Ugict-CGT appelle le gouvernement à respecter le droit européen et à mettre fin aux forfaits jours sans décompte horaire. L'Ugict-CGT appelle ses organisations et les salarié·e·s à se saisir de cette décision pour faire annuler les accords collectifs et conventions individuelles de forfaits jours qui ne garantissent pas le respect des durées de travail et de repos. La transposition de l'accord européen sur le numérique doit être l'occasion de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion et d'apporter les réponses nécessaires en réinterrogeant 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.

### LES CADRES REFUSENT QUE LE TÉLÉTRAVAIL SOIT INSTRUMENTALISÉ POUR GÉNÉRALISER LE FLEX OFFICE ET FRAGILISER LE MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

Le déploiement du télétravail modifie en profondeur les conditions de travail des cadres. S'il répond à leur aspiration d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, il est aussi instrumentalisé par le patronat pour optimiser les coûts, mettre sous pression le management de proximité et individualiser les relations de travail.

Des pratiques condamnées par les cadres :

- 56 % des cadres pensent que le télétravail n'est pas assez encadré et 68% qu'il ne protège pas des durées excessives de travail ;
- 55 % (vs 21 % d'avis contraires) sont opposés à la disparition des bureaux attitrés et au développement du flex office ;
- 70 % souhaitent plus de latitude pour le management de proximité ;
- 53 % veulent une réduction du contrôle et du reporting.

Ces éléments confirment l'urgence d'un encadrement du télétravail. Il s'agit de sortir des organisations du travail maltraitantes bâties sur la flexibilité, l'individualisation du travail, les injonctions à l'autonomie tout en gardant le contrôle. Il y a urgence à revoir les pratiques managériales afin de valoriser le « bien travailler » et de concevoir des solutions organisationnelles partagées pour gagner l'engagement des équipes. C'est tout le sens de doter le management d'autonomie et de moyens supplémentaires.

#### **RETRAITE : LES CADRES ENVOIENT UN MESSAGE AUX CANDIDATS À L'ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE**

- 50 % des cadres souhaitent une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans (avec des départs anticipés pour pénibilité) ;
- 79 % des cadres souhaitent une pension au moins égale à 75 % du salaire en fin de carrière ;
- 48 % des cadres souhaitent un financement en partie par une augmentation de la part patronale des cotisations (28 % ne le souhaitent pas).

Les cadres sont lucides sur les objectifs de la réforme et savent que les marges de manœuvres existent pour améliorer le système existant.

L'Ugict-CGT revendique pour l'encadrement des droits nouveaux pour renforcer la sécurisation professionnelle, assurer la reconnaissance professionnelle, et reconnaître le rôle contributif de l'encadrement dans la définition de la stratégie des entreprises et administrations.

# MÉTHODOLOGIE

## Baromètre Ugict-CGT/ SECAFI, réalisé par ViaVoice - Novembre 2021 Opinions et attentes des cadres

>>> 1 003 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 21 au 28 octobre 2021

Retrouvez tous les précédents  
baromètres de l'Ugict-CGT



A man in a dark suit, white shirt, and striped tie is running towards the left. He is holding a large, vibrant red flower in his right hand. The background is a bright yellow with a pattern of red dots and lines.

# SYNTHÈSE DU *sondage*

## LES 3 PRIORITÉS DES CADRES SONT :

L'équilibre  
entre vie privée et  
vie professionnelle



**65 %**  
Femmes : 71 %  
Hommes : 62 %

Le salaire



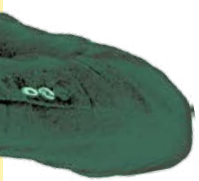
**53 %**  
Femmes : 56 %  
Hommes : 51 %

Le contenu et le  
sens du travail



**50 %**  
Femmes : 51 %  
Hommes : 50 %





L'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée constitue de loin la première des priorités des cadres (65 %). Cette préoccupation est encore plus forte dans la Fonction publique (68 %) que dans le secteur privé (63 %). Les raisons sont à chercher du côté des sous effectifs et des conditions de travail dégradées révélées en particulier par la crise sanitaire. C'est dans la Fonction publique hospitalière (86 %) et la fonction publique territoriale (86 %) que les cadres aspirent le plus à un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle.

La question salariale arrive en 2<sup>ème</sup> position (53 %), suivie de près par le contenu et le sens du travail (50 %).

Ces trois préoccupations se détachent nettement des autres sujets comme la sécurité de l'emploi (22 %), la retraite (16 %), et la carrière (14 %).

L'analyse genrée montre un écart sensible entre les femmes et les hommes sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle (71 % vs 62 %) et le niveau de salaire (56 % vs 51 %). Cet écart s'est accru de respectivement 5 et 4 points depuis un an. Cela montre que les effets de la crise sanitaire ont dégradé les conditions de vie et de travail des femmes cadres de manière plus importante que pour les hommes, et que cette dégradation a été doublée d'une non reconnaissance salariale.



**RETRAITE :**  
**LES CADRES**  
**ENVOIENT**  
**UN MESSAGE**  
**AUX CANDIDATS**  
**À L'ÉLECTION**  
*présidentielle*



# FOR

50 % des cadres (54 % Fonction publique vs 47 % secteur privé) souhaitent une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans et des départs anticipés pour pénibilité.

79 % des cadres (79 % Fonction publique vs 79 % secteur privé) souhaitent une réforme de retraite qui garantisse une pension au moins égale à 75 % du salaire en fin de carrière.

48 % des cadres (52 % Fonction publique vs 45 % secteur privé) souhaitent une réforme de retraite qui soit financée en partie par une augmentation de la part patronale des cotisations.

Les cadres sont lucides sur les objectifs poursuivis sur la réforme des retraites. Les marges de manœuvre existent pour financer les retraites, il n'y a pas de fatalisme. Lors de notre baromètre 2020, à 84 % les cadres avaient déjà exprimé leur souhait de conditionnement des exonérations et les aides publiques prévues pour les entreprises à différents critères : politiques d'emploi et d'embauche, niveau de salaire, et efforts de protection de l'environnement.

## **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 retraite (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 maintenant 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.

### **UNE SUR-COTISATION DES CONTRATS À TEMPS PARTIEL, DES CDD ET INTÉRIM :**

Pour les contrats dont la durée est :

- moins d'un mois = 12,4 % de cotisation ;
- 1 à 2 mois = 10,4 % ;
- 2 à 6 mois = 8,4 % ;
- plus de 6 mois ou CDI taux normal = 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 sur-cotisation salariale étant prise en charge par l'employeur.

# DEUX

**UNE RECONNAISSANCE**

*en berne*

**SUR LES SALAIRES ET**

**L'ÉVOLUTION**

**PROFESSIONNELLE**

**L'absence de reconnaissance professionnelle est patente** sur le niveau de rémunération au regard des responsabilités exercées, sur l'évolution professionnelle, sur la prise en compte de l'expertise professionnelle détenue, et sur la place accordée à la contribution des cadres aux choix de gestion. Pour la majorité des cadres le compte n'y ait pas.

Les 5 indicateurs sont au rouge et se dégradent par rapport à 2020 alors que 2019 s'était déjà soldé par une dégradation du niveau de reconnaissance par le salaire de l'engagement des cadres.

Même si on peut noter une légère amélioration sur les 3 premiers indicateurs, le niveau de rémunération est toujours jugé en inadéquation par rapport :

- au degré d'implication 57 % (- 5 points) ;
- à la charge de travail 54 % (- 3 points) ;
- au temps de travail réel 52 % (- 4 points) ;
- à la qualification 50 % (+ 1 point) ;
- aux responsabilités 48 % (+ 1 point).

### **Focus cadre Femme / Homme : très impliquées et peu rémunérées malgré une forte charge de travail**

Sur 4 indicateurs sur 5, les femmes cadres affichent un taux d'insatisfaction supérieur aux hommes. Part des cadres insatisfaites de leur niveau de rémunération au regard des différents critères (F % vs H %) :

- « niveau de qualification » (53 % vs 48 %) ;
- « niveau d'implication » (60 % vs 55 %) ;
- « temps de travail réel » (53 % vs 51 %) ;
- « charge de travail » (55 % vs 53 %) ;
- « niveau de responsabilité » (45 % vs 49 %).

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. Car les entreprises publiques, comme les entreprises privées ne s'engagent pas réellement vers les résorptions des inégalités salariales et toutes les mesures mises en œuvre jusqu'ici par le gouvernement restent très insuffisantes et peu efficaces.

### **Focus Fonction publique / secteur privé : 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 nettement celui du secteur privé. Pour chacun des 5 indicateurs la part du nombre de cadres insatisfaits est la suivante (fonction publique vs secteur privé) :

- « niveau de qualification » (68 % vs 42 %) ;
- « niveau de responsabilité » (57 % vs 43 %) ;
- « charge de travail » (63 % vs 50 %) ;
- « niveau d'implication » (69 % vs 52 %) ;
- « temps de travail réel » (61 % vs 47 %).

Le niveau de rémunération dans la fonction publique souffre d'un important manque de reconnaissance salariale qui s'ajoute aux conditions de travail dégradées. 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.

## 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 (35 %).

### **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 depuis 5 ans. L'évolution positive de situation professionnelle décroît avec l'âge : 47 % pour les 30 – 39 ans ; 44 % pour les 40 – 49 ans ; 39 % 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 concourt 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.

### **DIFFICULTÉ À SE PROJETER DANS L'AVENIR**

Pour les années à venir, les cadres pensent que leur évolution professionnelle sera davantage marquée par la stagnation 53 %, voire une évolution professionnelle négative (12 %). Seuls les jeunes en poste âgés de moins de 30 ans pensent majoritairement avoir une évolution professionnelle positive (70 %). Dès la tranche 30-39 ans les perspectives sont nettement moins bonnes (34 %), pour encore diminuer sur la tranche 40-49 ans (31 %), 50-59 ans (25 %) et 60 ans et + (19 %).



**UN MANAGEMENT  
QUI NIE LE RÔLE  
*des cadres***

**3**



## **K UN SYSTÈME D'ÉVALUATION LARGEMENT MIS EN CAUSE**

Les cadres considèrent dans une large majorité que le système d'évaluation individuelle manque de transparence (58 %) et n'est pas fondé sur les bons critères (62 %). 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 : 66 % vs 55 % sur le manque de transparence ; et encore plus fort sur les critères d'évaluation 72 % vs 56 %. 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.

## **K PRENDRE PART AUX CHOIX ET AUX CRITÈRES D'ÉVALUATION DU TRAVAIL**

Pour 38 % des cadres, les pratiques managériales se sont détériorées au cours de l'année écoulée, seuls 14 % 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 (46 % vs 35 %).

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 (70 %), que les cadres ne se sentent pas associé-e-s aux choix stratégiques de la direction de leur entreprise ou administration. Seul 24 % 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 (83 % vs 64 %).

## **K DOTER LE MANAGEMENT DE PROXIMITÉ DE PLUS D'AUTONOMIE ET DE MOYENS**

53 % des cadres (57 % secteur privé vs 42 % Fonction publique) sont favorables à la réduction du contrôle et du reporting.

70 % des cadres (75 % secteur privé vs 58 % Fonction publique) sont favorables à plus de latitude et de moyens donnés au management de proximité.

55 % des cadres souhaitent garder un bureau attribué.

La numérisation des entreprises devait les inciter à transformer leur organisation et passer d'un modèle pyramidal à une structure plus collaborative et transversale. Dans les faits les cadres constatent qu'il n'en est rien. En réalité, ces changements portés par les directions s'inscrivent dans des tendances longues qui ont largement précédé la crise sanitaire : la flexibilité, l'individualisation du travail, les injonctions à l'autonomie tout en gardant le contrôle, la rationalisation des espaces, avec la réduction des mètres carrés ou le « flex office » (absence de bureaux attribués).

Le déploiement de nouvelles formes de travail qui intègrent le fonctionnement en mode projet et en mode réseau, avec le développement du travail à distance, se traduit par des conditions d'exercice professionnel dans un cadre plus fragmenté et dispersé qui autorise la cohabitation d'une multitude de tâches en parallèle avec des temporalités différentes. En l'absence de cohérence globale et partagée, cela n'est pas sans conséquences négatives sur l'efficacité du travail.

L'enjeu est aujourd'hui de réussir une mobilisation des capacités humaines, par des relations de travail qui donnent du sens et favorise les bons comportements, tels que la coopération, la créativité, l'ouverture, la transparence, le partage d'informations et de connaissances. Il s'agit de revoir les pratiques managériales afin de valoriser le « bien travailler » et de concevoir des solutions organisationnelles partagées pour gagner l'engagement des équipes. C'est tout le sens de doter le management d'autonomie et de moyens supplémentaires.



# QUATRE

## DROIT D'EXPRESSION ET DROITS *d'intervention*



Pour 53 % des cadres (59 % Fonction publique vs 51 % secteur privé), les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle.

48 % des cadres (46 % Fonction publique vs 49 % secteur privé) souhaitent disposer de droits d'intervention sur les stratégies et pratiques de leur entreprise en matière environnementale et sociale. Ce sont seulement 27 % des cadres (26 % Fonction publique vs 28 % secteur privé) qui ne souhaitent pas en disposer.

L'éthique professionnelle est mise à mal « souvent » (11 %), et « de temps en temps » (42 %) 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 confrontés 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 59 % vs 51 %.
- Les femmes cadres : tous secteurs confondus, les femmes cadres déclarent être plus souvent en prise avec un problème d'éthique professionnelle que les hommes (59 % vs 50 %).

### **■ POUR UN DROIT D'ALERTE, DE REFUS ET D'ALTERNATIVE**

59 % des cadres (59 % Fonction publique vs 58 % secteur privé), 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-e salarié-e rapportant des faits contraires à l'éthique ou à la déontologie professionnelle. L'exemple significatif des lanceurs d'alertes 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.

5

**CHARGE ET TEMPS**

**DE TRAVAIL**

*excessifs*



57 % des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière, et 51 % considèrent que leur temps de travail a augmenté.

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 plus touchée que le secteur privé (61 % vs 55 %).

## **Des charges de travail et des durées réelles de travail encore plus lourdes dans la Fonction publique**

L'augmentation de la durée du temps de travail est également plus forte dans la Fonction publique par rapport au secteur privé (57 % vs 48 %).

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 participe 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 charge et durée de travail excessives avec les risques d'épuisement professionnels et d'atteinte à la santé.

## **38 % des cadres déclarent travailler plus de 45 heures hebdomadaires**

- 15 % travaillent plus de 49 heures hebdomadaire, F/H (16 % vs 15 %) ;
- 22 % travaillent entre 45 et 48 heures hebdomadaire, F/H (21 % vs 23 %) ;
- 40 % travaillent entre 40 et 44 heures hebdomadaire, F/H (40 % vs 38 %) ;
- 21 % travaillent entre 35 et 39 heures hebdomadaire, F/H (23 % vs 24 %).

Rappelons que le code du travail prévoit une durée hebdomadaire maximale de travail de 44 h sur 12 semaines ; et de 48 heures hebdomadaire.

Les cadres appartiennent à la catégorie socio professionnelle 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.

## **UN DÉBORDEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE SUR LA VIE PRIVÉE CARACTÉRISÉ**

### **54 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos :**

- 22 % déclarent le faire « souvent » ; F/H (19 % vs 23 %) ; Fonction publique / secteur privé (45 % vs 12 %) ;
- 32 % déclarent le faire « de temps en temps » ; F/H (30 % vs 33 %) ; Fonction publique / secteur privé (28 % vs 32 %).

Ce temps de travail durant les jours de repos est généralisé et concernent les hommes cadres, comme les femmes cadres (56 % vs 48 %) ; les cadres de la Fonction publique, comme les cadres du secteur privé (73 % vs 44 %).

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 forfait jours, et la mauvaise utilisation des outils numériques qui prolonge le lien de subordination au-delà de sa durée contractuelle.



# 6

**L'URGENCE  
D'UN DROIT À  
LA DÉCONNEXION  
EFFECTIF DANS  
UN CONTEXTE  
D'EXTENSION  
*du télétravail***

## **K UN LIEN DE SUBORDINATION PERMANENT**

Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée est encouragé par les modes d'organisation et de management des entreprises. Il se matérialise avec l'usage des outils numériques qui entretiennent un lien de subordination permanent avec l'entreprise, y compris hors des locaux et des horaires de travail, s'il n'existe pas d'encadrement sur l'usage des outils de communication et d'accord négocié sur le droit à la déconnexion.

## **K 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**

### **65 % des cadres souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif**

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

**Le défaut d'encadrement des conditions de déploiement du télétravail participe au phénomène. Le télétravail défini par gré à gré dans chaque entreprise a ses limites.**

56 % des cadres considèrent que les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées et 68 % qu'elles ne protègent pas des durées excessives de travail.

La situation est davantage dégradée dans la Fonction publique par rapport au secteur privé sur :

- L'insuffisance d'encadrement : 60 % vs 54 %.
- La protection sur les durées excessives de travail et la garantie d'un droit à la déconnexion : 71 % vs 67 %.

Dans le secteur privé, l'analyse de ce sondage cadre montre que la situation est particulièrement dégradée dans les entreprises de moins de 50 salarié·e·s où 61 % des cadres estiment que le télétravail n'est pas suffisamment encadré et à 71 % ne protège pas 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.

Quatre 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**

# SEPT

**LA DÉFENSE**  
*des droits*







Les cadres comptent d'abord sur eux-mêmes pour se défendre (44 %). Les syndicats arrivent en 2<sup>ème</sup> position avec 26 %, devant les pouvoirs publics 11 %, les avocats à 10 %, la direction 9 %, les partis politiques (2 %).

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 d'abord compter sur eux-mêmes (60 %) loin devant les syndicats (10 %). Cet écart se réduit progressivement avec la taille des entreprises : pour les entreprises de 200 à 500 salarié·e-s (41 % vs 24 %), et pour les entreprises de plus de 500 salarié·e-s (43 % vs 30 %).

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 (44 %) et le recours aux syndicats (29 %), par rapport au secteur privé 46 % pour l'approche individuelle et 23 % pour le recours aux syndicats.

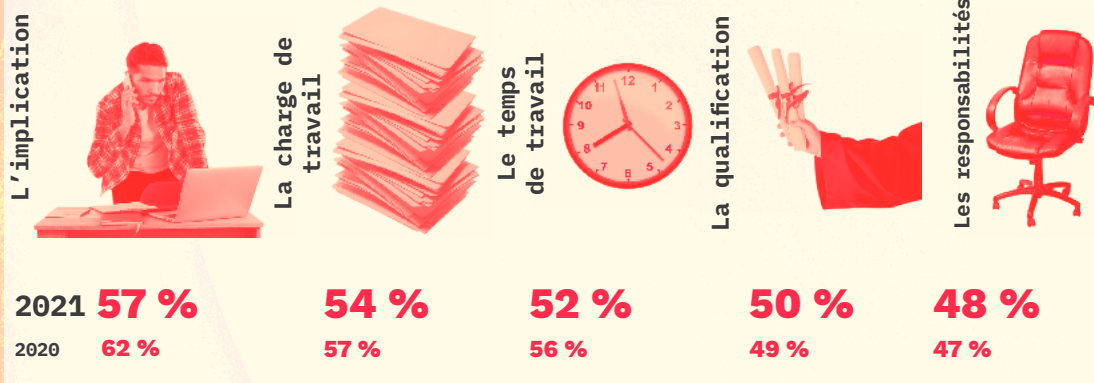


# CHIFFRES CLÉS

Sondage SECAFI / Ugict-CGT réalisé par ViaVoice - Novembre 2021

## RECONNAISSANCE EN BERNE SUR LES SALAIRES

Le niveau de **RÉMUNÉRATION** est jugé en inadéquation avec...



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



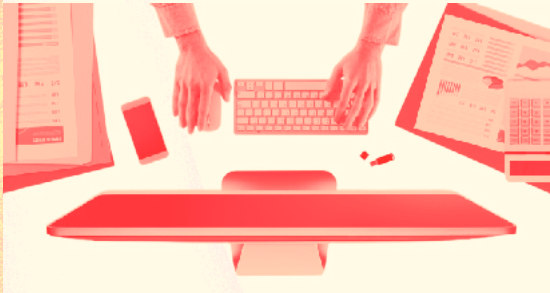
**70 %** des cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques.



**59 %** des cadres souhaitent disposer d'un **DROIT D'ALERTE** pour refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.

## INTENSIFICATION DU TRAVAIL, PERSPECTIVES, ET DROIT À LA DÉCONNEXION

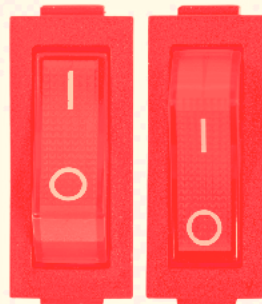
La **CHARGE DE TRAVAIL** augmente pour **57 %** des cadres.



Le **TEMPS DE TRAVAIL** augmente pour **51 %** des cadres.



**65 %** des cadres souhaitent un droit à la déconnexion **EFFECTIF.**



**56 %** considèrent que les pratiques de **TÉLÉTRAVAIL** sont insuffisamment encadrées.



Le **TEMPS DE TRAVAIL** déclaré est en moyenne de :

49 h et + : **15 %**

Entre 45 et 48 h : **22 %**

Entre 40 et 44 h : **40 %**

Entre 35 et 39 h : **21 %**



**54 %** des cadres déclarent travailler pendant leur jour de repos.



### LES 3 PRIORITÉS DES CADRES SONT :

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle



**65 %**

Femmes : 71 %  
Hommes : 62 %

Le salaire



**53 %**

Femmes : 56 %  
Hommes : 51 %

Le contenu et le sens du travail



**50 %**

Femmes : 51 %  
Hommes : 50 %

# qu'est-ce que L'UGICT-CGT ?

# 9



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 CES (Confédération Européenne des Syndicats) son expertise et sa détermination à obtenir les nouveaux droits qui doivent accompagner la mutation du travail liée à la révolution numérique.

L'Ugict-CGT préside Eurocadres depuis le 21 octobre 2021, date du dernier congrès d'Eurocadres qui s'est tenu à Madrid.



**SECAFI**

Groupe ALPHA

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)



**UGICT**

La référence syndicale