

Lille, le 1^{er} décembre 2020

CE QUE VEULENT LES CADRES

CADRES

La crise que nous traversons démontre l'impasse du Wall-Street Management, qui soumet le travail à des objectifs financiers de court terme. Le sondage SECAFI / UGICT-CGT réalisé par ViaVoice en novembre dernier confirme l'aspiration croissante des cadres à vivre et travailler autrement. Les résultats de ce sondage ne prêtent pas à confusion !

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.

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.
- ☛ 9 % 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) et aux responsabilités 45 % (+ 2 points).

La reconnaissance salariale est encore plus dégradée pour les femmes cadres. 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 (qu'il nous faut inverser) !

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.

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.

L'ANI sur l'encadrement, obtenu le 28 février 2020 et signé par la CGT, 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.

La 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.

Voter pour les candidat-e-s présenté-e-s par la CGT aux élections c'est donner aux cadres un moyen d'intervention !

Voter pour les candidat-e-s présenté-e-s par la CGT, c'est envoyer un signal fort à la direction du groupe et de chaque société !

DU 4 AU 10 DÉCEMBRE, VOTEZ ET FAITES VOTER CGT !

<https://ugictgt.fr/communiqu-sondage-cadres-2020> résultats de l'enquête faite auprès des cadres