

VIVRE ET TRAVAILLER AUTREMENT : LE SONDAGE ViaVOICE CADRES ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

L'Ugict-CGT, la CGT confédérale des cadres et professions intermédiaires, a dévoilé en décembre son édition 2020 du baromètre annuel réalisé par ViaVoice, en partenariat avec SECAFI. Ce sondage est particulièrement éclairant sur l'état d'esprit et les attentes de ces catégories. Il confirme l'aspiration à vivre et travailler autrement et appelle à une réorientation des politiques patronales et gouvernementales.



DES CADRES ET TECHNICIENS TRÈS CRITIQUES

Plan de relance, aides publiques, primes, droit à la déconnexion... autant de sujets sur lesquels les Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) ont une opinion plutôt opposée aux choix gouvernementaux face à la crise.

La méthodologie de ce sondage ViaVoice qui revient tous les ans est importante à rappeler. C'est un sondage interprofessionnel, sur la base d'interviews réalisées en ligne du 10 au 19 novembre 2020. L'échantillon est représentatif de la population des cadres et professions intermédiaires travaillant en France métropolitaine. La représentativité est réalisée par la méthode des quotas, appliquée aux différents critères : sexe, âge, profession, région et secteur d'activité.

Des ICT lucides

Interrogés sur les objectifs des réformes annoncées par le gouvernement, les cadres pour 64 % d'entre eux ne croient pas à l'efficacité du plan de relance du gouvernement. 84 % souhaitent que les aides publiques massives soient conditionnées à des contreparties. Ils sont 66 % à vouloir que les représentants du personnel disposent d'un droit suspensif sur les projets des directions lorsqu'ils ont un impact sur l'emploi ou l'environnement. Enfin, 54 % souhaitent l'abandon définitif de la réforme des retraites.

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

Quant à la « prime Covid » et aux mesures de hausse de rémunération suite à la crise sanitaire, 65 % des techniciens et professions intermédiaires considèrent qu'elles ne sont pas à la hauteur. Dans la fonction publique, ce taux grimpe même à 75 % et à 81,7 % dans la fonction publique hospitalière.

Télétravail et droit à la déconnexion

Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé chez

les cadres et professions intermédiaires. 64 % d'entre eux 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 ce contexte, l'usage actuel des technologies de l'information et de la communication participe à l'intensification du travail. C'est ce que vivent les professions techniques et intermédiaires de manière très claire (53 %). Sans surprise, le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée est une réalité pour 1 sondé sur 2, en nette augmentation par rapport à 2019 du fait de l'extension du télétravail en mode dégradé. Les femmes sont plus nombreuses à se dire concernées (50 % contre 45,3 % des hommes).

Le droit à la déconnexion est aujourd'hui plébiscité : 69 % des cadres et 61 % des techniciens souhaitent en disposer... alors, oui, il y a une vie après le travail, même pour un cadre ou un technicien !

Débordement de la vie professionnelle sur la vie privée en nette augmentation

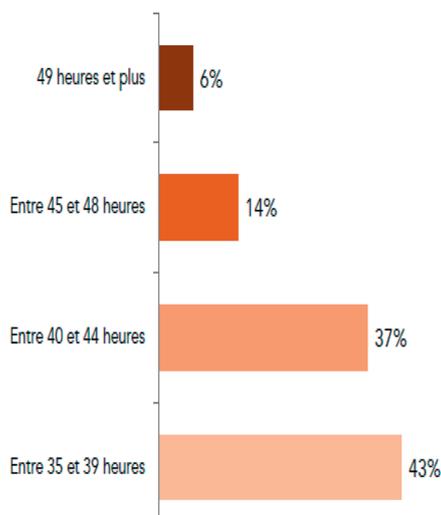
LA CHARGE DE TRAVAIL EXPLOSE

En première ligne pour réorganiser les processus 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 implica-

Le temps de travail hebdomadaire

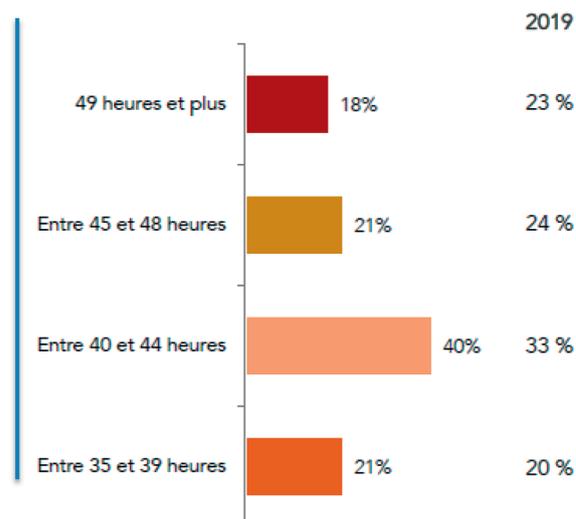
Sondage Professions intermédiaires

À combien évaluez-vous votre temps de travail hebdomadaire moyen (en incluant le temps de travail dans les transports, au domicile, les temps connectés, etc.) ?



Sondage Cadres

À combien évaluez-vous votre temps de travail total hebdomadaire moyen (en incluant le temps de travail dans les transports, au domicile, etc.) ?



tion 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. 39 % déclarent travailler plus de 45 heures hebdomadaires et 59 % travailler pendant leurs jours de repos.

57 % des professions techniciennes et intermédiaires déclarent travailler plus de 40 heures par semaine, et même 20 % plus de 45 heures. Les heures supplémentaires se sont banalisées au point d'être structurellement nécessaires pour assurer l'activité professionnelle normale, même en période de baisse d'activité économique. Cette réalité est partagée par 49 % des techniciens. À noter que leurs heures supplémentaires ne sont ni payées, ni récupérées pour 37 % d'entre eux, avec un pic de 50 % dans la fonction publique d'État !

La triple peine pour les femmes !

Il faut noter de très fortes inégalités femmes-hommes. Les femmes sont une majorité à déclarer faire des heures supplémentaires, 53 % contre 44 % des hommes. Elles sont surtout bien plus nombreuses à déclarer effectuer des heures sup' non rémunérées (41,4 % contre 31 % des hommes) ! 20,3 % des femmes déclarent travailler plus de 44 heures par semaine contre 18,6 % pour les hommes.

Il s'agit là d'une triple peine pour les femmes : elles sont plus nombreuses à faire des heures sup', ces heures ne sont pas payées et se cumulent avec les quatre heures et quarante minutes qu'elles consacrent en moyenne chaque jour aux tâches domestiques.



La baisse du temps de travail est encore très peu perçue comme solution dans le cadre de la lutte contre le chômage (à 37 % seulement). Il y a donc encore beaucoup de travail syndical à mener pour gagner la bataille des idées : rappeler l'évolution historique à la baisse liée aux progrès technologiques, déconstruire le présentisme, démontrer que les résultats économiques le permettent, traiter des enjeux en matière de santé et d'environnement...

MANQUE DE RECONNAISSANCE ET MÉCONTENTEMENT SUR LES SALAIRES

La catégorie des professions intermédiaires et techniciens recouvre une très grande diversité de fonctions. Traditionnellement ces salariés sont très en demande de reconnaissance, notamment salariale. Pour eux, le sentiment de reconnaissance dans leur travail reste très bas, à 37 %.

L'accès à la formation professionnelle correspond aux besoins professionnels dans seulement 56 % des cas : une tendance à la baisse continue depuis 2009, où le taux de satisfaction atteignait 74 %.

Les cadres, comme les techniciens, dans leur grande majorité s'estiment non reconnus sur le niveau de leur rémunération sur la totalité des indicateurs par rapport à 2019. C'est notamment lié à leur sentiment de s'être particulièrement impliqués dans cette période de crise sanitaire. La reconnaissance salariale est encore plus dégradée pour les femmes cadres et dans la fonction publique.

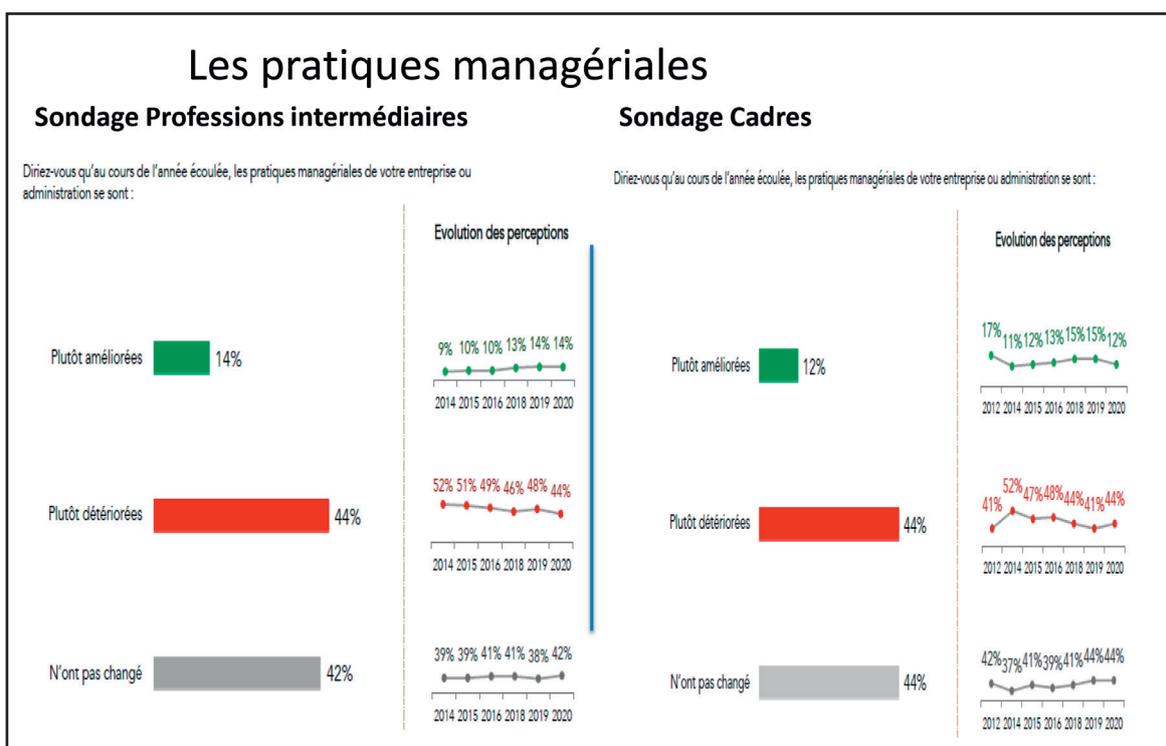
Cadres et techniciens
s'estiment non reconnus
sur le niveau de leur
rémunération

MANAGEMENT ET ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Les critiques sont partagées entre cadres et professions intermédiaires, qui perçoivent une détérioration des pratiques managériales qui autorisent de moins en moins le « travail bien fait ».

Les pratiques managériales sont critiquées par 44 % des professions techniques et intermédiaires. Si une majorité a le sentiment de pouvoir faire un travail de qualité (63 %), il y a de forts contrastes selon les secteurs. Dans la fonction publique, la tendance est inverse : 54,5 % des techniciens et professions intermédiaires estiment ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité, un chiffre qui augmente à 58,6 % dans la fonction publique hospitalière.

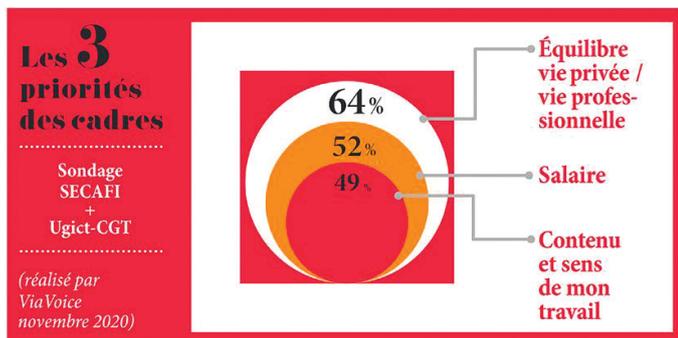
Concernant l'éthique professionnelle, la même question a été posée aux cadres, techniciens et aux professions intermédiaires. 53 % des cadres estiment que les choix et pratiques de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle. Ce chiffre grimpe à 65 % chez les techniciens. Cela prouve que ces questions touchent aujourd'hui bien plus que les cadres... Et contrairement à ce qu'on pourrait penser, ces chiffres sont plus élevés dans le secteur public. En conséquence, 53 % des techniciens souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans l'exercice de leurs responsabilités afin de pouvoir refuser la mise en œuvre de directives contraires à leur éthique.



CADRES ET TECHNICIENS ONT LES MÊMES PRIORITÉS

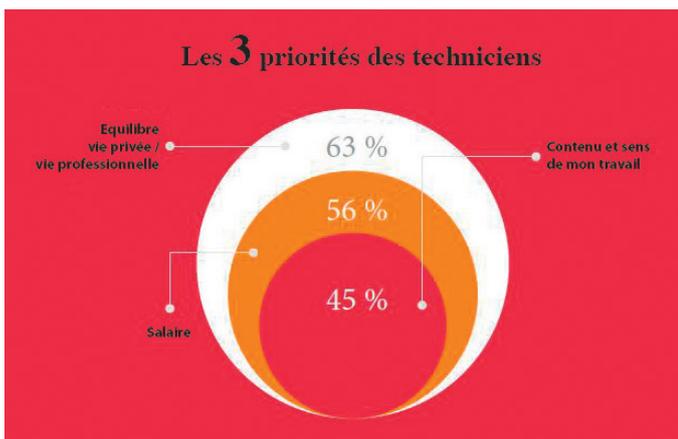
Pour les cadres

Au vu du temps de travail très élevé, l'aspiration à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle reste 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.



Pour les techniciens

Les trois grandes priorités des professions techniques et intermédiaires sont les mêmes que pour les cadres et tout en atteignant des scores différents des cadres se déclinent dans le même ordre : d'abord l'équilibre vie privée/vie professionnelle (63%), ensuite le salaire (56%), enfin, le contenu et le sens du travail (45%). La sécurité de l'emploi devient la 4^e préoccupation : 30% contre 24% en 2019, passant avant la charge et le temps de travail.



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.

L'impasse des objectifs financiers de court terme

La crise que nous traversons démontre l'impasse d'un management qui soumet le travail à des objectifs financiers de court terme. Ce sondage confirme l'aspiration croissante des salariés de nos catégories à vivre et travailler autrement.

Ces résultats amènent naturellement à des revendications pour la CGT et qui sont autant d'urgences pour sortir de la crise :

- Faire progresser les conditions de vie et répondre au défi environnemental : des enjeux qui exigent en particulier de repenser le travail pour que les cadres et techniciens exercent pleinement leurs responsabilités professionnelles.
- Avoir une politique salariale qui reconnaisse leurs qualifications et leur investissement : pour leur donner des droits et faire primer leur éthique professionnelle sur les directives financières.
- Rendre effectif le droit à la déconnexion.

Les campagnes récentes menées par l'Ufict-CGT, tout comme celles à venir, s'inscrivent pleinement dans cette perspective : défendre le droit d'expression des salariés pour répondre en particulier aux conflits d'éthique, défendre des systèmes de classifications et de rémunérations de branche qui reconnaissent parcours professionnels et mobilité, proposer et débattre avec les encadrants autour des modes de management, encadrer les conditions d'exercice du télétravail, obtenir un véritable droit à la déconnexion dans les entreprises, porter la réduction du temps de travail comme alternative efficace de lutte contre le chômage.

Autant d'axes de travail validés lors du dernier Conseil National de l'Ufict-CGT du 29 janvier dernier et sur lesquels nous sommes tous engagés !

