

SONDAGE DES CADRES DE L'ÉNERGIE

UNE PREMIÈRE ENQUÊTE DU SECTEUR DE L'ÉNERGIE,
COMPLÉMENTAIRE À CELLE RÉCURRENTÉ DE L'UGICT
SUR LES CADRES EN FRANCE, RICHE D'ENSEIGNEMENTS!

VIA VOICE
AGIR POUR UN FUTUR MEILLEUR



Depuis 10 ans, l'Ugict-CGT, la CGT confédérale des cadres et professions intermédiaires, réalise un baromètre annuel auprès d'un échantillon représentatif des cadres en France. Ce sondage instructif révèle l'état d'esprit et les attentes de ces catégories et mesure également leur évolution au fil du temps. Pour la première fois, l'Ufict-CGT réalise le même sondage, en parallèle, chez les salariés cadres des entreprises du champ de la fédération, pour analyser convergences et différences.

Sur plus de 35 000 questionnaires envoyés dans notre secteur, ce ne sont pas moins de 4 049 cadres qui ont répondu en ligne du 21 octobre au 1^{er} décembre 2021. Ce taux de réponses supérieur à 10 % dans toutes les entreprises (à l'exception d'Orano à 7 %) garantit que ce sondage de l'Institut Via Voice est représentatif par la solidité de la taille et de la structure de l'échantillon.

Cette réussite en matière de retour des réponses et donc de fiabilité des résultats est le fruit d'une belle implication de l'ensemble des militants, parmi lesquels les animateurs régionaux Ufict et les Délégués Syndicaux.

Convergences d'appréciations des sondés Ufict/Ugict

L'un des premiers enseignements est la similitude observée entre l'opinion et les attentes des cadres des entreprises du champ fédéral et celles des cadres, toutes entreprises confondues. Toutefois ceux d'Orano, d'Edf Renouvelables et de l'IRSN portent souvent un regard plus positif sur leurs entreprises, comme c'est le cas sur l'évolution de leur situation professionnelle qu'ils jugent de manière plus optimiste pour les années à venir. Ils apparaissent également plus satisfaits du système d'évaluation individuelle de leur entreprise, ou encore des moyens matériels et humains à leur disposition pour atteindre les objectifs qui leur sont fixés. Enfin ils portent un regard plus positif sur

la CGT, particulièrement à Edf Renouvelables et à l'IRSN, qui ont d'ailleurs une dynamique syndicale très positive ces dernières années, avec des résultats aux élections de représentativité en progression.

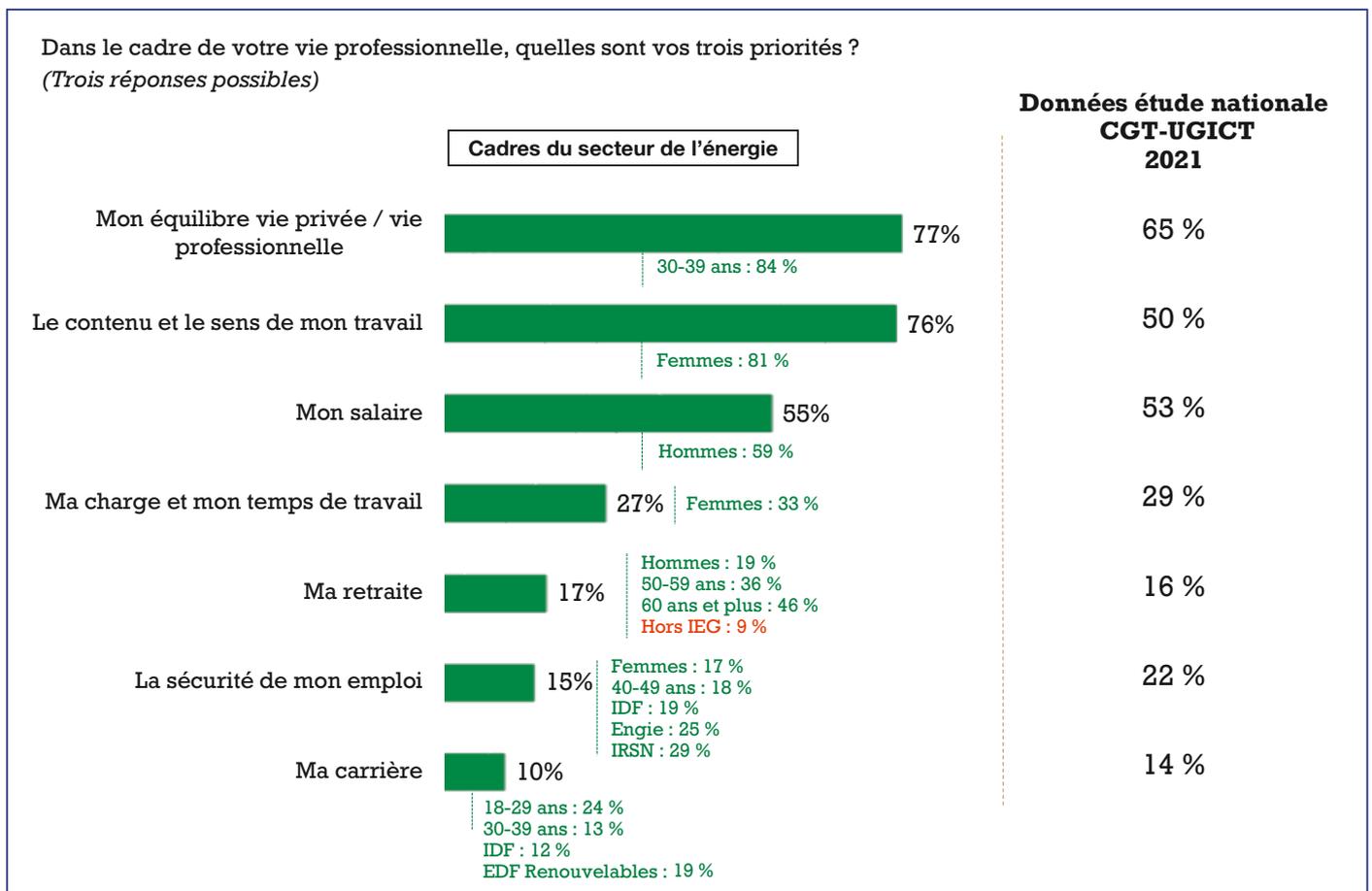
L'équilibre des temps vie privée/vie professionnelle : la priorité !

Au regard de la perception des cadres sur le temps et la charge de travail (avec un empiètement sur leur temps de repos), il n'est pas surprenant que 77 % des cadres de l'énergie aspirent aussi en priorité à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. C'est encore plus vrai pour les plus jeunes : ce sont en effet 84 % des 30/39 ans qui placent leur équilibre de vie en tête de leurs pré-occupations.

Si dans le baromètre Ugict, les cadres placent également cet item en premier, ce n'est qu'à 65 %. Et les cadres de la Fonction Publique Hospitalière et de la Fonction Publique Territoriale aspirent, encore plus que les autres, à une meilleure conciliation vie pro/vie perso à 86 %. Les raisons sont à chercher du côté des sous-effectifs et des conditions de travail dégradées, phénomène qui s'est fortement accentué pendant la crise sanitaire.

Le contenu et le sens du travail arrivent en second

Cette préoccupation à 76 % est très largement supérieure pour les cadres du secteur de l'énergie : c'est 26 points



Dossier Options

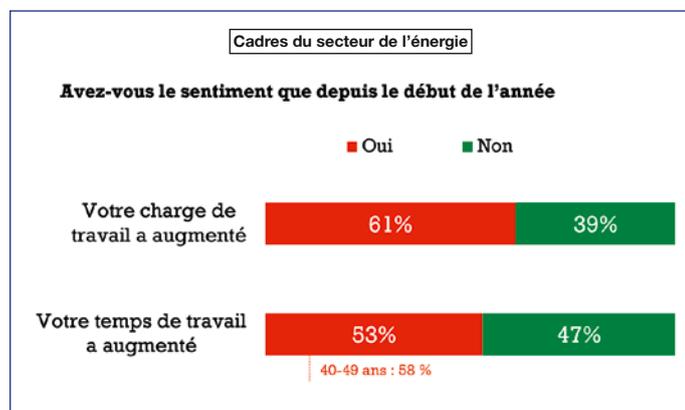
de plus que dans l'enquête interprofessionnelle. La multiplication des réorganisations dans les entreprises de l'énergie, la recherche incessante d'économies, la financiarisation sont certainement responsables de ce sentiment de voir le contenu du travail perdre de son intérêt. C'est d'autant plus vrai pour les femmes qui occupent majoritairement des emplois tertiaires et qui sont plus particulièrement touchées par ces réorganisations incessantes dans leurs services.

Le salaire : 3^e priorité des cadres

Ce sont ces trois préoccupations : équilibre de vie, sens du travail, salaire (55 %) qui se détachent nettement des autres sujets comme la charge et le temps de travail (27 %), la retraite (17 %), la sécurité de l'emploi (15 %) et la carrière (10 %).

Une charge de travail de plus en plus conséquente

Si pour les cadres du secteur de l'énergie l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle est en tête de leurs priorités (citée par 77 % d'entre eux), ils ont aussi le sentiment que leur charge de travail (61 %) et leur temps de travail (53 %) ont augmenté depuis l'année dernière : un cadre sur deux dit travailler pendant ses jours de repos. Notons que ce chiffre est supérieur de 5 points par rapport à l'enquête interprofessionnelle.

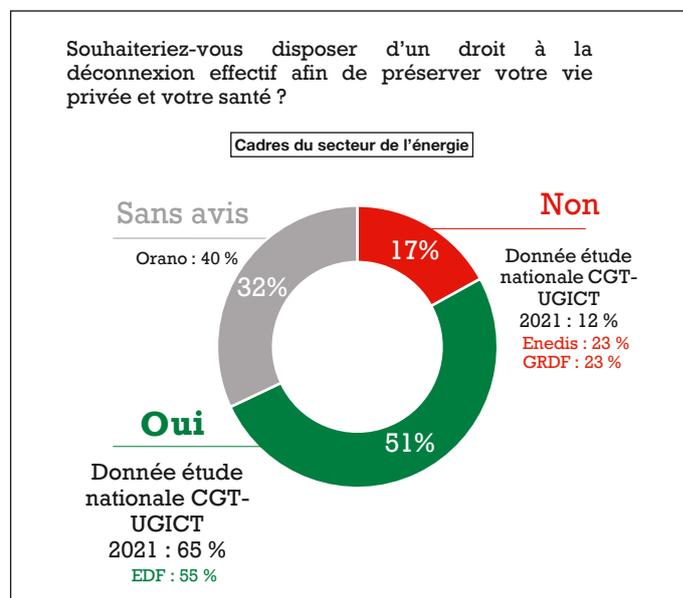
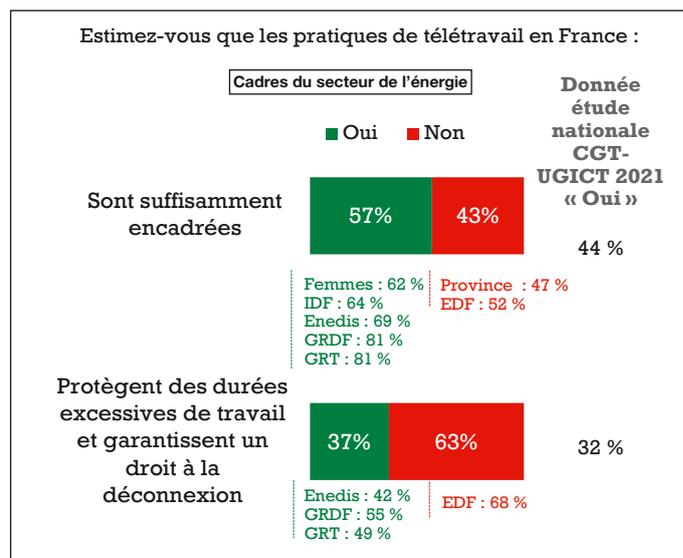


Télétravail : gagner un véritable droit à la déconnexion

Concernant les nouvelles formes de travail, les cadres français estiment à 43 % que le télétravail n'est pas suffisamment encadré et à 63 % que ces nouvelles formes de travail ne protègent pas des durées excessives de travail et ne garantissent pas un droit à la déconnexion. Ce droit est revendiqué par 51 % des cadres du secteur de l'énergie pour préserver leur vie privée et leur santé.

On voit bien ici le besoin de rééquilibrer sa vie dans le contexte actuel qui a tendance à rendre encore plus poreuse la frontière vie professionnelle - privée. D'ailleurs une récente étude de Malakoff Humanis démontre que le temps de connexion a augmenté de 48 minutes, et le temps de travail de 30 % par rapport à la période avant Covid... Face à ce besoin de rééquilibrer, les cadres n'identifient pas

tous ce droit à la déconnexion comme une réelle perspective, puisque près d'un tiers des répondants sont sans avis sur ce droit. L'Ugict-CGT des cadres et techniciens a été la première à porter ce droit, mais le fatalisme sur la charge de travail et le peu de résultats concrets obtenus dans les négociations récentes des entreprises de l'énergie nous obligent à rendre plus visibles nos propositions dans ce domaine.



Salaire : une perte de reconnaissance

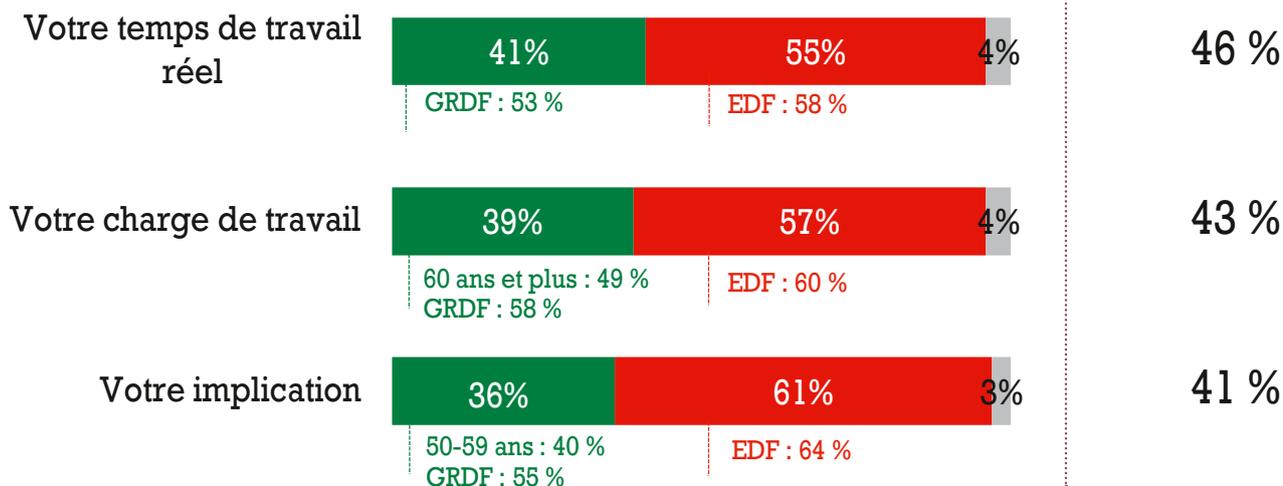
Le sentiment que l'augmentation de la charge de travail n'a pas été compensée par une hausse de salaire est prédominant chez les cadres du secteur de l'énergie, puisque 55 % des répondants déclarent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel, 57 % qu'elle ne l'est pas avec leur charge de travail, et 61 % qu'elle ne l'est pas avec leur implication. Cette perception est plus marquée chez les cadres du secteur de l'énergie de plus de 5 points sur ces 3 items.

Diriez-vous que votre rémunération est en adéquation avec :

Cadres du secteur de l'énergie

■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

**Données étude nationale
CGT-UGICT
2021 - « Oui »**



Le quasi-gel du Salaire National de Base depuis 2017 provoque une perte de pouvoir d'achat et explique en partie ce sentiment, accentué par des taux d'avancement au choix en diminution également. Et ce ne sont pas les primes variables qui compensent ce mécontentement vis-à-vis de la rémunération. D'autant que 70 % des cadres estiment que le système d'évaluation individuelle n'est pas fondé sur de bons critères et n'est pas transparent (à 62 %). Un désaveu des employeurs de l'énergie qui aspirent, avec leur nouveau système de classifications, à faire disparaître tous les repères collectifs de reconnaissance.

Pour une maîtrise publique de l'énergie

Dans un contexte de hausse des prix, d'explosion du secteur et d'urgence environnementale liée à la crise climatique, 80 % des cadres français plébiscitent une maîtrise publique du secteur de l'énergie (seuls 8 % ne le souhaitent pas). 65 % des cadres sont favorables à la renationalisation des entreprises du secteur de l'énergie. Ils sont plus de 71 % à EDF !

Les cadres ne s'y trompent pas : seule la maîtrise publique et la sortie des logiques des marchés financiers et de la concurrence à outrance permettront de répondre aux besoins des usagers et aux enjeux environnementaux et de sécurité d'approvisionnement de notre pays.

Il est important de noter que les plus jeunes ont plus de mal à se positionner sur la question de la maîtrise publique de l'énergie : 21 % des 18-29 ans et 14 % des 30-39 ans ne se prononcent pas sur cette question.

Enfin, les cadres hors statut des IEG se prononcent moins sur le secteur de l'énergie : à titre indicatif 30 % des cadres d'EDF Renouvelables ne se prononcent pas sur la renationalisation des entreprises et 25 % sur une maîtrise publique de l'énergie.

La maîtrise publique de l'énergie plébiscitée par 80 % des cadres

Preuve qu'il est encore nécessaire d'élargir la diffusion de nos analyses, dont notre Programme Progressiste de l'Énergie, pour convaincre tous les salariés.e.s y compris dans les Industries Électriques et Gazières.

Retraite : un attachement à un système juste et efficace

Lucides sur les marges de manœuvres possibles, les cadres sont une majorité à se déclarer favorables au retour à la retraite à 60 ans (52 %), avec des départs anticipés pour pénibilité. 83 % souhaitent une pension au moins égale à 75 % du salaire en fin de carrière.

Ces résultats correspondent clairement aux revendications de la CGT et c'est le fruit des militants qui ont œuvré sur le terrain pour faire reculer la réforme du gouvernement Macron. Les cadres sont conscients que des marges de manœuvres existent pour améliorer le système existant et souhaitent une réforme des retraites qui pérennise les acquis !



Un déploiement de l'Ufict-CGT à renforcer

Sans surprise, les cadres confirment une présence de la CGT dans les entreprises de notre secteur (96 %) bien plus importante que dans celles de l'interprofessionnel (57 % - baromètre Ugict).

52 % des cadres favorables au retour à la retraite à 60 ans

Quand on leur demande, le cas échéant, à qui ils font le plus confiance pour défendre leurs droits ou leur emploi, ils placent les syndicats en tête à 41 %. Un large décalage par rapport aux salariés de l'interprofessionnel qui ne font confiance qu'à 26 % aux syndicats !

Nous pourrions nous arrêter là et nous satisfaire de ces éléments plutôt positifs... malheureusement seuls 27 % des cadres pensent que la CGT est efficace pour défendre leurs intérêts. 53 % pensent que nous ne le sommes pas et ils sont même 70 % à Enedis et GrDF ! Nous devons incontestablement en tenir compte et certainement mieux valoriser nos « petites » victoires dans ces entreprises historiques de la distribution.

A contrario, les cadres d'EDF Renouvelables et de l'IRSN sont 48 % et 56 % à penser que la CGT est efficace pour les défendre. Des écarts importants qui questionnent nos pratiques syndicales, notre déploiement en proximité, le portage de nos campagnes revendicatives, de nos idées et de nos valeurs... et de nos succès.

Dans l'énergie, pour les défendre, les salariés font confiance aux syndicats à 41 %... mais les jugent inefficaces à 53 %

Autre piste de réflexion : les jeunes cadres (18-29 ans) sont 37 % à ne pas savoir se positionner sur l'efficacité de la CGT. Cette tranche d'âge correspond aux jeunes embauchés. Ce niveau important d'indécis nous rappelle, si besoin était, l'impérieuse nécessité d'accueillir les jeunes dans nos entreprises et de les accompagner dans leur entrée dans la vie active.

Les outils déployés par toute la CGT et en particulier par l'Ufict Mines Énergie prennent donc toute leur pertinence, comme les fiches « vos droits » sur le début de carrière, la rémunération ou les jeunes diplômés. La priorité de nos syndicats et sections Ufict doit être sans aucun doute de renforcer l'accueil et l'accompagnement de ces jeunes cadres pour leur présenter les idées et un visage de la CGT, bien loin de celui décliné dans les écoles qu'ils viennent de quitter.

Des indécis à convaincre!

Au-delà des réponses positives ou négatives, ce sont toutes celles et tous ceux qui n'ont pas d'avis sur certaines thématiques qui doivent aussi retenir notre attention.

Accueillir les jeunes dans nos entreprises : une impérieuse nécessité

Ainsi, 38 % des cadres ne se prononcent pas sur la possibilité de disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique. 32 % ne savent pas s'ils souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée et leur santé. De même, 37 % des cadres ne savent pas s'ils

sont favorables ou non au financement d'une réforme des retraites par une augmentation de la part patronale des cotisations.

Informer, échanger, rencontrer les salariés

Ces chiffres importants de « sans avis » doivent nous alerter sur ces indécis à convaincre. L'Ufict-CGT doit porter ses propositions, nombreuses et étayées notamment sur ces trois sujets : droit d'alerte, droit à la déconnexion, retraites. Ils ont tous fait l'objet de campagnes revendicatives ces dernières années. Nous devons donc continuer d'informer, échanger, rencontrer les salariés pour les sensibiliser, les amener à se questionner, et les convaincre pour que demain les idées de la CGT soient connues et deviennent majoritaires.

Droit à la déconnexion, éthique professionnelle, financement des retraites, droit d'alerte, temps de travail, nouvelle forme de management, télétravail, droit d'intervention... autant d'axes sur lesquels l'Ufict-CGT se doit de continuer à travailler pour mettre à disposition des militants et des syndiqués des éléments pertinents pour échanger avec tous les cadres de nos entreprises. Car c'est bien en informant et en mobilisant tous les salariés, quelle que soit leur place dans l'outil de production, que nous gagnerons la bataille des idées!

MENTION SPÉCIALE À L'INSTITUT DE RADIOPROTECTION ET DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE (IRSN)

Avec 23 % de répondants à l'enquête, les cadres de l'IRSN se sont fortement mobilisés pour participer à ce sondage.

Les cadres de l'IRSN sont plus nombreux à ne pas se sentir associés aux choix stratégiques de la direction (83 % contre 75 % au global).

Ils sont 56 % à juger leur niveau de rémunération en inadéquation avec leur qualification (contre 39 % au global) et ils sont particulièrement défavorables à la disparition des bureaux attitrés!

Pour 32 %, les choix et pratiques de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle (contre 46 % au global).

Comme pour les autres entreprises, hors IEG, un nombre significatif de cadres de l'IRSN (27 %) ne prennent pas position sur la renationalisation des entreprises du secteur de l'énergie.

Fait notable, et non des moindres, 56 % des cadres de l'IRSN pensent que la CGT est efficace pour défendre leurs intérêts (contre 27 % au global)!

La CGT est efficace pour 56 % des cadres de l'IRSN