

OPINIONS & ATTENTES



des cadres

Opinions et attentes des cadres.

Sondage Ugict-CGT / Secafi réalisé
par ViaVoice - Septembre 2023.

CONTACT PRESSE

Camille Airvault
*Chargée de communication
& des relations presse*

presse@ugictcgt.fr

+33 7 85 83 68 55

ugictcgt.fr



SOMMAIRE

I) COMMUNIQUÉ DE PRESSE. 04

*Travailler moins, vivre mieux :
les cadres s'organisent !*

II) MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE. 06

III) SYNTHÈSE DU SONDAGE. 07

- 1) Les cadres soutiennent les revendications salariales de la CGT pour lutter contre les effets de l'inflation et de la déqualification et sont prêt·es à se mobiliser pour les faire entendre. 08
- 2) En matière de temps de travail les cadres déclarent toujours des horaires à rallonge et plébiscitent la semaine de quatre jours, sous conditions. 11
- 3) La mobilisation sur les retraites a durablement marqué les cadres. 14
- 4) Les directions d'entreprises et d'administration sont mises à l'index par les cadres pour leur inaction contre le sexisme. 16
- 5) Les cadres défendent leur citoyenneté au travail et rejettent les méthodes managériales autoritaires. 18
- 6) Alerte rouge pour les cadres de la fonction publique. 19
- 7) Les cadres sont prêt·es à la mobilisation et à s'organiser à la CGT. 20

IV) QU'EST-CE-QUE L'UGICT ? 21



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Travailler moins, vivre mieux : les cadres s'organisent !

Les cadres veulent l'indexation des salaires sur l'inflation !

Avec 5 % d'inflation au premier trimestre 2023, la rémunération des cadres continue de se rétracter, ayant déjà perdu 2,1 % en moyenne de pouvoir d'achat depuis le début de l'année 2023 (Dares, 2023).

Alors que la Belgique a mis en place l'indexation des salaires sur l'inflation, et qu'en France le gouvernement ne propose rien de viable pour pallier l'augmentation des prix, 82 % des cadres déclarent être pour une augmentation automatique des salaires en fonction de l'inflation !

- > **67 %** des cadres sont prêt·es à se mobiliser collectivement pour gagner une augmentation de salaire. 40 % disent être prêt·es à se syndiquer (+3 points).
- > **86 %** des cadres souhaitent des augmentations collectives de salaire pour garantir leur pouvoir d'achat.
- > **54 %** des cadres ayant perçu une augmentation ou une prime ces 12 derniers mois estiment que cela n'a pas suffi à maintenir leur pouvoir d'achat.
- > **67 %** des cadres déclarent être prêt·es à changer de poste et/ou d'employeur pour gagner une augmentation de salaire.

Métro, boulot... boulot ? C'en est trop !

Les cadres ont largement participé à la mobilisation historique contre l'augmentation de l'âge de départ à la retraite. 23 % d'entre elles et eux déclarent avoir fait grève pour défendre leur conception d'une retraite digne et solidaire.

Or aujourd'hui un tiers des cadres déclare ne pas être capable de tenir au travail jusqu'à la retraite (Dares, 2023). Cela n'est pas étonnant tant les charges et le temps de travail que leurs employeurs leur imposent les mettent sous pression.

- > **61 %** des cadres disent que leur charge de travail a augmenté cette année
- > **1 cadre sur 3** déclare travailler plus de 45 heures par semaine.
- > **La moitié des cadres** déclare travailler pendant ses jours de repos et 1 cadre sur 5 déclare le faire « souvent ».

**Pourtant, le souhait des cadres
de travailler moins, et de travailler mieux,
ne fait que croître.**

> **1 cadre sur 2** est pour la réduction du temps de travail par rapport à la législation actuelle

> **65 %** des cadres juniors (18 à 29 ans) étant favorables à la réduction du temps de travail sont prêt·es à changer d'employeur pour l'obtenir.

> **66 %** des cadres seniors (50 à 64 ans) favorables à la réduction du temps de travail le sont pour protéger leur santé.

Interrogé·es sur la forme que devrait prendre cette réduction du temps de travail, ils et elles sont :

> **82 %** à déclarer que cela devrait être fait en diminuant le nombre de jours travaillés dans la semaine, soit en instaurant la semaine de 4 jours !

**Ce sont toujours les mêmes perdantes :
les femmes cadres
face aux discriminations.**

Les femmes cadres perçoivent 22 % de salaire en moins que les hommes cadres en équivalent temps plein (Agirc-Arrco, 2015). Chez les cadres ces inégalités sont accentuées par les modes de rémunération imposés par les directions : individualisés, non-pérennes et liés aux résultats.

> **Seules 54 %** des femmes cadres estiment que leur rémunération est en adéquation avec leur qualification (62 % des hommes cadres).

> **44 %** des hommes cadres ont reçu une prime individuelle ces 12 derniers mois, pour seulement 33 % des femmes.

En plus des inégalités de salaires et de carrière, les femmes cadres subissent des violences sexistes et sexuelles au travail. Or dans les entreprises et les administrations la lutte contre ces violences n'est toujours pas au point.

> **18 %** des femmes cadres déclarent avoir été victimes et/ou témoins de violences sexistes et sexuelles, contre 12 % des hommes.

> **32 %** des hommes cadres déclarent que l'auteur de violences a été sanctionné, contre seulement 18 % des femmes !



MÉTHODOLOGIE

Sondage Ugict-CGT / Secafi réalisé par ViaVoice - Septembre 2023

OPINIONS ET ATTENTES DES CADRES

- **1000 cadres**

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

- **Ces personnes ont été interrogé·es en ligne.**

- **Entre le 23 août au 1^{er} septembre 2023.**



SYNTHESE DU SONDAGE

Dans le sillage de la mobilisation contre la réforme des retraites, la colère salariale gronde chez les cadres. 47 % des cadres considèrent que leur rémunération n'est en adéquation ni avec leur charge de travail, ni avec leur implication. Alors que la hausse des prix à la consommation se poursuit, un-e cadre sur sept (17 %) ne s'est vu-e octroyer aucune rémunération supplémentaire dans l'année écoulée. Quand les cadres bénéficient d'une augmentation de leur rémunération, elle ne permet pas, pour plus de la moitié des cadres (54 %), de maintenir leur pouvoir d'achat. C'est particulièrement le cas dans la fonction publique (69 %) où les cadres n'ont bénéficié que d'une hausse de 1,5 % de leur point d'indice en 2023. La revendication portée par la CGT d'indexation des salaires sur les prix est plébiscitée par 82 % des cadres.

7 cadres sur 10 (71 %) déclarent travailler au-delà de 40 heures par semaine. Et un-e cadre sur deux (50 %) travaille sur ses jours de repos. Mis-es sous pression par leurs directions, les cadres sont 49 % à soutenir une réduction de leur temps de travail. Pour 8 cadres sur 10 (82 %) cela doit prendre la forme de la semaine de 4 jours, et 74 % des cadres conditionnent cette réduction du temps de travail à un maintien de leur salaire.

6 ans après le début de #MeToo, un-e cadre sur deux ne bénéficie d'aucune mesure de prévention des violences sexistes et sexuelles sur son lieu de travail. Or 18 % des femmes cadres indiquent y avoir été témoins ou victimes de ces violences.

Dans ce contexte de colère sociale, les cadres sont de plus en plus nombreux-ses souhaiter agir collectivement pour gagner de nouveaux droits : 40 % des cadres sont prêt-es à se syndiquer pour gagner des augmentations de salaire. Un-e cadre sur trois (32 %) perçoit désormais la CGT comme "efficace" pour défendre les intérêts des cadres. Cette confiance en hausse (+7 points) et cette volonté de s'organiser est le fruit du mouvement historique contre la réforme des retraites : pour 51 % des cadres le rôle de la CGT a en effet été important dans cette mobilisation.

1

Les cadres soutiennent les revendications salariales de la CGT pour lutter contre les effets de l'inflation et de la déqualification et sont prêts à se mobiliser pour les faire entendre

Le salaire est la deuxième priorité des cadres en 2023.

La longue détérioration des salaires des cadres se poursuit et s'accroît sous l'effet de l'inflation.

Ils et elles étaient déjà 73 % à estimer que leur pouvoir d'achat avait baissé entre 2021 et 2022 ([baromètre ViaVoice 2022](#)).

Avec 5 % d'inflation au premier trimestre 2023, la rémunération des cadres continue de se rétracter. Ils et elles ont déjà perdu 2,1 % en moyenne de pouvoir d'achat depuis le début de l'année 2023 ([Dares, 2023](#)).

Alors qu'ils et elles subissent les effets de l'inflation au même titre que les autres salarié-es, tou-ttes les cadres n'ont pas bénéficié d'une hausse de salaire entre 2022 et 2023. **Ils et elles sont 83 % à s'être vu-es octroyer une rémunération supplémentaire.**

- **Pour 52 %** d'entre eux-elles cela a pris la forme d'une augmentation collective de salaire
- **Pour 48 %** d'entre eux-elles cela a pris la forme d'une prime collective
- **Pour 42 %** d'entre eux-elles cela a pris la forme d'une augmentation individuelle de salaire
- **Pour 39 %** d'entre eux-elles cela a pris la forme d'une prime individuelle.

Les employeurs renvoient généralement les cadres à des modalités d'augmentation de salaire individuelles, discrétionnaires et non-pérennes.

- Les hausses individuelles et discrétionnaires de salaire liées à la performance génèrent de la mise en concurrence entre salarié-es d'une même entreprise et ne garantissent pas le maintien du pouvoir d'achat en période d'inflation. **Plus de la moitié des cadres (52 %) considèrent que le système d'évaluation individuelle, sur lequel se fonde l'attribution des hausses individuelles de salaire, n'est ni transparent ni fondé sur de bons critères.**
- Les primes, collectives ou individuelles, ne sont pas automatiquement reconduites.
- Quant aux augmentations générales de salaire, elles sont très rarement accordées aux cadres et aux ingénieur-es. Quand elles le sont, c'est souvent avec des taux inférieurs à ceux accordés aux autres catégories (notamment ouvrier-es/employé-es).

Pour plus de la moitié des cadres (54 %), la rémunération supplémentaire octroyée dans l'année écoulée ne leur permet pas de maintenir leur pouvoir d'achat.

Le phénomène à l'œuvre est profond.

L'engagement des cadres dans leur travail n'est pas reconnu. En 2023, 4 cadres sur 10 disent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification (38 %) ou leurs responsabilités (40 %).

En 2023 ils et elles sont :

- 46 % à dire que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel.
- 47 % à dire que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail.
- 47 % à dire que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur implication.

Les qualifications acquises par les diplômés ne paient plus, notamment en début de carrière. Alors que le niveau général de qualification augmente, le pouvoir d'achat des cadres diminue dès l'embauche. **Entre la génération diplômée en 1997 et celle diplômée en 2015 le salaire médian en euros constants a baissé de 200 € pour les diplômé-es de niveau master 2** ([Céreq, 2019](#)).

Au niveau national, gouvernement et employeurs organisent sciemment la déqualification des cadres.

Le gouvernement ne prend aucune mesure pour répondre à l'inquiétante dégradation du pouvoir d'achat des cadres. Pire, il l'aggrave par ses politiques publiques. Depuis le début de la guerre en Ukraine et de la crise énergétique, il a choisi de favoriser les modalités de rémunération qui désavantagent les cadres.

- Tout d'abord en favorisant la mise en place de primes et de dispositifs d'intéressement avec son projet de loi pour le partage de la valeur.
- Ensuite en refusant d'indexer l'ensemble des salaires sur l'inflation.
- Enfin en concentrant son attention sur les carrières et les branches situées sous le salaire minimum en vue de sa prochaine conférence sociale sur les salaires.

Les cadres, qui représentent plus de 20 % du salariat en 2022 sont donc quantité négligeable pour le gouvernement.

Dans les branches professionnelles et les entreprises, les employeurs concourent à la baisse du pouvoir d'achat des cadres en n'ouvrant pas systématiquement des négociations annuelles obligatoires (NAO), et en refusant de reconnaître la valeur ajoutée générée par les qualifications des cadres.

Une dynamique dangereuse de décorrélacion du salaire et des qualifications est d'ailleurs à l'œuvre et portée par le patronat. C'est le cas notamment dans le secteur de la métallurgie, dans lequel travaillent plus de 700 000 ingénieur-es et cadres. Dans ce secteur la CGT et son Union fédérale des ingés, cadres et techs ont combattu et combattent encore la nouvelle convention collective nationale qui expose les classifications et la rémunération liée à la qualification des salarié-es.

Sans réponse des directions à leurs aspirations salariales, les cadres prennent leur destin en main.

67 % des cadres déclarent être prêt-es à changer de poste et/ou d'employeur pour gagner une augmentation de salaire.

Tant que les employeurs ne garantiront pas la hausse des salaires des cadres, leur *turn over* se poursuivra dans les entreprises. En 2022 l'Apec comptabilisait plus de 300 000 recrutements de cadres. Parmi ceux-ci, des démissions, notamment motivées par l'absence de perspective salariale. Pour 42 % des démissionnaires, l'entreprise a tenté de les retenir. Ce sont près de 9 cadres sur 10 qui avaient déjà trouvé un emploi avant l'annonce de leur démission ([Apec, 2023](#)).

Le soutien massif des cadres à des hausses collectives de salaires se confirme.

L'adhésion des cadres aux revendications de la CGT se confirme. Sur les hausses collectives de salaire - plutôt que des hausses liées à la performance individuelle - l'Apec notait que plus de la moitié des cadres (53 %) y étaient favorables en août 2022. Ce soutien avait fait un bond de 14 points en six mois ([Apec, 2022](#)).

Le baromètre cadres Ugict-ViaVoice montre que **ce sont aujourd'hui près de 9 cadres sur 10 (86 %) qui soutiennent des augmentations collectives de salaire pour garantir leur pouvoir d'achat**. Ils et elles sont 64 % à revendiquer des primes.

La CGT et son Ugict défendent l'instauration de minima salariaux dans l'ensemble des secteurs professionnels, avec les salaires d'embauche pour 32 heures de travail hebdomadaire suivants :

- le Smic à 2000 € bruts
- 1,6 fois le Smic (3 200 € bruts) pour un bac+2
- 1,8 fois le Smic (3 600 € bruts) pour un bac+3
- 2 fois le Smic (4 000 € bruts) pour un bac+5
- 2,3 fois le Smic (4 600 € bruts) pour un bac+8

La CGT revendique la mise en place de grilles de classifications valorisant la progression de la qualification, l'ancienneté et l'expérience professionnelle. Ces grilles doivent permettre *a minima* le doublement du salaire sur la carrière.

Les cadres sont en outre désormais très largement convaincu·es par la revendication CGT d'échelle mobile des salaires.

La CGT propose de rétablir l'échelle mobile des salaires. Existant aujourd'hui en Belgique (et en France jusqu'en 1983), l'échelle mobile des salaires permet de répercuter automatiquement l'augmentation du SMIC sur l'ensemble des salaires dans le privé et dans le public.

8 cadres sur 10 (82 %) sont favorables à une augmentation automatique des salaires en fonction de l'inflation.

Les cadres sont également favorables à une hausse de salaire qui passerait par la semaine de 4 jours sans baisse de salaire.

Un·e cadre sur deux (49 %) soutient la réduction du temps de travail. Pour 82 % d'entre elles et eux la réduction doit être réalisée par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine (semaine de 4 jours). La condition de cette réduction du temps de travail est le maintien du salaire pour trois cadres sur quatre (74 %).

Les cadres sont prêt·es à se mobiliser pour des augmentations de salaire.

Plus de la moitié des cadres (55 %) se disent prêt·es à signer une pétition pour gagner une augmentation de salaire. Ils et elles sont en outre :

- **40 %** à déclarer être prêt·es à se syndiquer (+ 3 points par rapport à 2022)
- **35 %** à déclarer être prêt·es à manifester
- **32 %** à déclarer être prêt·es à faire grève

Ces taux sont encore plus élevés chez les jeunes générations : 40 % des cadres de 30-39 ans sont ainsi prêt·es à faire grève pour gagner des augmentations de salaire.

2.

En matière de temps de travail les cadres déclarent toujours des horaires à rallonge et plébiscitent la semaine de quatre jours, sous conditions.

En 2023 les cadres travaillent toujours trop.

Une large majorité de cadres travaille bien au-delà des 35 heures légales hebdomadaires :

- **7 cadres sur 10 (71 %) déclarent travailler plus de 40 heures par semaine.**
- 1 cadre sur 3 (33 %) déclare travailler plus de 45 heures par semaine.
- La moitié des cadres (50 %) déclare travailler pendant ses jours de repos et 1 cadre sur 5 (19 %) déclare le faire “souvent”.

En cause, l'intensification du travail induite par le Wall Street management stratégies actionnariales court-termistes avec un pilotage par les coûts, nouvelles méthodes de management) mais aussi les modalités spécifiques d'organisation du travail qui leur sont appliquées. Le forfait-jour notamment, qui concerne désormais un-e cadre sur deux, induit l'explosion de leur temps de travail. Les cadres au forfait travaillent en effet pratiquement 200 heures en plus sur l'année que les cadres au régime horaire ([Insee, 2019](#)).

Cette surexploitation du travail des cadres est imputable à la charge de travail imposée par leurs directions.

En 2023 61 % des cadres indiquent avoir le sentiment que leur charge de travail a augmenté depuis le début de l'année (+ 3 points). Ils et elles sont également 45 % à estimer que leur temps de travail a augmenté.

Les pratiques de télétravail mises en œuvre par les entreprises et les administrations contribuent à l'intensification du travail des cadres.

Une large majorité de cadres considère que les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées (54 %) et qu'elles ne protègent pas des durées excessives de travail ni ne garantissent un droit à la déconnexion (58 %).

L'Ugict-CGT a conceptualisé, en le revendiquant pour la première fois en 2014, le “droit à la déconnexion”. Celui-ci est largement soutenu par les cadres qui sont 68 % à souhaiter disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur droit à la vie privée et à la santé (+12 points depuis 2016).

Les cadres soutiennent la réduction du temps de travail, sous la forme d'une semaine de 4 jours.

49 % sont favorables à la réduction du temps de travail par rapport à la législation actuelle. Chez les jeunes générations, le soutien à la réduction du temps de travail est très majoritaire : plus de 60 % des 18-34 ans y sont favorables.

Interrogé-es sur la forme que devrait prendre cette réduction du temps de travail, les cadres répondent :

- à **82 %** que cela devrait être fait en diminuant le nombre de jours travaillés dans la semaine,
- à **62 %** que cela devrait être fait en diminuant le nombre d'heures travaillées par jour,
- à **59 %** que cela devrait être fait en diminuant le nombre de semaines travaillées dans l'année.

La semaine de 4 jours est plébiscitée par les 18-29 ans et les 40-49 ans (84 %).

L'Ugict-CGT a lancé en juin 2023 une campagne syndicale « Travailler moins, vivre mieux » pour la réduction du temps de travail des ingés, cadres et techs : pour la reprise en main du forfait-jour et la semaine de quatre jours. L'Ugict-CGT défend les 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire notamment sous la forme de la semaine de 4 jours. Pour les cadres au forfait-jour, l'Ugict-CGT défend la baisse du nombre de jours forfaitisés travaillés à 182 par an, contre 235 jours maximum par an (sans accord collectif) aujourd'hui.

La réduction du temps de travail souhaitée par les cadres répond aux besoins des cadres de trouver un équilibre dans leur vie.

Le travail empiète largement sur la vie personnelle des cadres. 7 cadres sur 10 (71 %) placent d'ailleurs l'équilibre vie privée / vie professionnelle comme leur première priorité de leur vie professionnelle.

Il n'est pas surprenant que cette aspiration à la réduction du temps de travail soit motivée par :

- le fait de prendre du temps pour soi (loisirs, sport) pour 74 % d'entre elles et eux,
- le fait de protéger sa santé pour 51 % d'entre elles et eux,
- le fait de s'occuper de ses proches (enfants, ascendant·es, ami·es) pour 51 % d'entre elles et eux.

Pour 46 % des cadres, la réduction du temps de travail répond à un besoin de gagner en productivité et d'être plus efficace.

La réduction du temps de travail en lien avec les questions environnementales.

Pour un quart des cadres (24 %), le soutien à la réduction du temps de travail s'explique par le besoin de réduire l'activité économique et de protéger l'environnement. Cette raison est d'ailleurs choisie en premier par 1 jeune cadre sur 10 (30-49 ans).

Les aspirations des cadres à ce que leurs entreprises et administrations s'engagent dans la nécessaire bifurcation écologique se confirment. Rappelons que les années précédentes la moitié des cadres :

- déclarait penser que leur entreprise ou administration ne prend pas suffisamment en compte les enjeux environnementaux ([Ugict/ViaVoice, 2022](#)),
- déclarait souhaiter disposer d'un droit d'intervention sur les stratégies et pratiques de leur entreprise en matière environnementale et sociale ([Ugict/ViaVoice, 2021](#)).

L'Ugict-CGT a lancé en décembre 2022 son [Radar Travail environnement](#) en partenariat avec Pour un réveil écologique. Cet outil syndical permet aux ingés, cadres et techs d'utiliser leurs qualifications et leurs aspirations à la bifurcation écologique pour reprendre la main sur la stratégie environnementale de leurs entreprises et administrations.

Plus de la moitié des cadres (51 %) déclarent être prêt·es à changer de poste ou d'employeur pour gagner une réduction du temps de travail. Chez les 25-34 ans cette affirmation atteint 62 %.

Pour les cadres la réduction du temps de travail ne pourra cependant se faire que sous certaines conditions.

Pour 74 % d'entre elles et eux, le maintien du salaire est prioritaire pour réduire le temps de travail de manière satisfaisante. Cette affirmation est d'autant plus forte chez les femmes cadres (80 %) qui perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes cadres.

Vient ensuite la nécessité de procéder à des embauches supplémentaires pour compenser la baisse du nombre d'heures travaillées pour 58 % des cadres favorables à la réduction du temps de travail. Les 50-59 ans, qui ont connu la réforme des 35 heures il y a plus de vingt ans, insistent particulièrement sur cette exigence (64 %). Ils et elles savent que sans embauches supplémentaires la réduction du temps de travail est une gageure pour les cadres. Depuis le milieu des années 1970 le temps de travail des cadres a en effet moins baissé que celui des autres catégories socioprofessionnelles -75 heures annuelles pour les cadres, contre -250 heures pour l'ensemble des salarié·es à temps complet ([Insee, 2019](#)).

Les jeunes cadres aspirent plus que leurs aîné·es à réduire leur temps de travail.

Les cadres de 30-39 ans sont moins nombreux·ses que les plus âgé·es à déclarer travailler plus de 45 heures par semaine (24 %, contre 42 % des 50-59 ans). Au contraire, ils et elles sont plus nombreux·ses à déclarer travailler entre 35 et 39 heures hebdomadaires (33 % contre 24 % des 50-59 ans).

Mal payé·es au regard de leurs qualifications, les jeunes générations sont plus favorables que les autres à la réduction du temps de travail : 55 % y sont favorables, contre 43 % des 50-59 ans.

Ils et elles sont prêt·es à agir collectivement ou individuellement pour obtenir la réduction de leur temps de travail :

- **31 %** des 30-39 ans sont prêt·es à faire grève, contre 21 % des 50-64 ans
- **62 %** des 25-34 ans sont prêt·es à changer de poste ou d'employeur, contre 43 % des 50-64 ans

En réduisant d'ores et déjà leur temps de travail sur leur poste, en changeant d'employeur ou en se mobilisant collectivement, les jeunes cadres iront chercher la réduction de leur temps de travail. **Les employeurs doivent entendre l'aspiration de la jeunesse qualifiée à travailler moins pour vivre mieux !**

Pour réduire leur temps de travail les cadres sont prêt·es à se mobiliser.

Les cadres sont en effet prêt·es, pour...

- **46 %** à signer une pétition
- **31 %** à se syndiquer
- **30 %** à manifester
- **25 %** à faire grève.

3.

La mobilisation sur les retraites a durablement marqué les cadres.

Les cadres se sont engagés pour défendre leurs retraites.

La mobilisation massive et historique contre la réforme des retraites imposée par la force par le gouvernement a significativement marqué les cadres. Pour rappel, ils et elles étaient 24 % à déclarer être prêts à se mobiliser par les pétitions, manifestations, grèves, et la syndicalisation (Ugict/ViaVoice, 2022).

Les cadres ont largement participé à la mobilisation contre la réforme des retraites au premier semestre 2023. Ils et elles déclarent ainsi avoir signé la pétition intersyndicale (27 %), mais aussi **avoir fait grève (23 %)**, avoir manifesté (22 %) et avoir participé à une assemblée générale ou à une réunion syndicale (21 %).

Dans la bataille des retraites qui se poursuit l'état d'esprit des cadres seniors est déterminant.

Alors que les négociations sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco et sur l'assurance chômage sont en cours, et que le gouvernement appelle à ouvrir des négociations sur l'emploi des seniors, il faut prendre en compte l'état d'esprit de celles et ceux qui sont impactés à très court terme par ces choix politiques.

- **20 %** des cadres de 60 ans et plus placent la retraite comme la première priorité de leur vie professionnelle, devant le salaire et la sécurité de l'emploi.
- **7 cadres seniors sur 10 (66 %)** aspirent à la réduction du temps de travail pour protéger leur santé. Dans la classe d'âge 50-59 ans les cadres placent cette raison en 2e position, alors qu'à l'échelle de l'ensemble des cadres elle est précédée par le souhait de gagner en productivité et d'être plus efficace.
- **59 %** des cadres considèrent que leur situation va stagner ou se détériorer dans les années à venir, ce taux atteint **74 %** pour les 50-59 ans (16 % considèrent que leur situation sera négative à l'avenir).

**Les jeunes cadres sont également prêt-es
à agir collectivement pour
transformer leur avenir.**

Les jeunes cadres (30-39 ans) se sont plus impliqués dans la mobilisation contre la réforme des retraites que les autres classes d'âge :

- **32 %** d'entre elles et eux ont signé la pétition intersyndicale
- **29 %** d'entre elles et eux ont manifesté
- **29 %** ont participé à une assemblée générale ou une réunion syndicale
- **27 %** d'entre elles et eux ont fait grève

En septembre 2023, les jeunes cadres déclarent plus que les autres classes d'âge être prêt-es à l'action collective pour gagner de nouveaux droits :

- Ils et elles sont prêt-es à se mettre en grève pour gagner des augmentations de salaire pour 40 % d'entre eux (33 % pour l'ensemble des cadres) et une réduction du temps de travail pour 31 % d'entre eux (25 % pour l'ensemble des cadres).
- Ils et elles sont également prêt-es à se syndiquer pour gagner des augmentations de salaire pour 48 % d'entre eux (40 % pour l'ensemble des cadres) et une réduction du temps de travail pour 34 % d'entre eux (31 % pour l'ensemble des cadres).

Les ambitions de progrès social sont ancrées chez les jeunes générations. Il est ainsi important de rappeler qu'en plein cœur de la mobilisation contre la réforme des retraites, ce sont 66 % des jeunes (18-24 ans), qui affirmaient être disposés à cotiser davantage pour éviter de partir plus tardivement à la retraite, contre 47 % des 50-64 ans (Ifop, 2023).

La CGT et son Ugict défend, pour les retraites des jeunes diplômé-es, la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite afin de permettre un départ à la retraite à partir de 60 ans avec 75 % du dernier salaire.

4.

Les directions d'entreprises et d'administration sont mises à l'index par les cadres pour leur inaction contre le sexisme.

Les inégalités salariales persistent et sont fortement ressenties par les femmes cadres.

Les femmes cadres considèrent que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur :

- **43 %** d'entre elles estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification, contre 35 % des hommes.
- **49 %** d'entre elles déclarent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel, contre 43 % des hommes.
- **Plus de la moitié d'entre elles (52 %) considère que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur implication, contre 44 % des hommes !**

Ce ressenti est confirmé par les statistiques implacables sur les inégalités salariales que subissent les femmes qualifiées. Les femmes cadres perçoivent en effet des salaires inférieurs de 22 % à ceux des hommes cadres (en équivalent temps plein) (Agirc-Arrco, 2015).

Les modalités de rémunération de l'encadrement citées plus haut sont en grande partie responsables de ces inégalités. Les femmes cadres ont moins de chance que les hommes cadres de bénéficier de primes ou d'augmentations individuelles, qui sont par nature discrétionnaires et valorisent le présentisme.

33 % des femmes cadres déclarent avoir perçu une prime individuelle ces 12 derniers mois, contre 44 % des hommes cadres

39 % des femmes cadres déclarent avoir perçu une augmentation individuelle ces 12 derniers mois, contre 44 % des hommes cadres

Pour 59 % des femmes cadres (contre 50 % des hommes cadres), les hausses de rémunération octroyées par les directions ces derniers mois n'ont pas permis le maintien de leur pouvoir d'achat.

La CGT et son Ugict réclament des sanctions contre les entreprises qui discriminent et la modification en profondeur de l'index égalité salariale, mais aussi la revalorisation des métiers féminisés, qui, à qualifications équivalentes, sont moins bien payées que les métiers masculinisés. Il faut également mettre fin au "plafond de mère" et aux discriminations de carrière qui pénalisent les femmes en intégrant dans les bilans sociaux un indicateur de suivi obligatoire des déroulements de carrière.

Devoir combiner vie professionnelle et vie familiale : un casse-tête impossible pour les femmes cadres.

Alors que l'équilibre vie privée / vie professionnelle est une priorité pour 74 % des femmes cadres (contre 68 % des hommes cadres) elles dénoncent plus que les hommes cadres :

- > le fait que les pratiques de télétravail ne protègent pas des durées excessives de travail (62 % des femmes, contre 55 % des hommes)
- > le fait que leur charge de travail ait augmenté par rapport à l'année dernière (63 % des femmes, contre 59 % des hommes).

Les femmes cadres soutiennent la réduction du temps de travail. 18 % d'entre elles expliquent que c'est principalement pour s'occuper de leurs proches, contre 13 % des hommes. Dans la forme de cette réduction, 4 femmes cadres sur 5 (81 %) soutiennent la semaine de 4 jours, mais elles sont particulièrement attentives au fait de ne pas être pénalisées dans leur rémunération. 52 % des femmes cadres contre 37 % des hommes cadres placent le maintien du salaire en premier dans les conditions de la réduction du temps de travail. Nombreuses sont en effet les femmes qualifiées qui choisissent le temps partiel pour leurs familles, mais finissent quand même par travailler à temps plein sous l'effet de la charge de travail imposée aux cadres et en raison de l'absence d'un droit réel à la déconnexion !

La CGT et son Ugict réclament la mise en place d'un service public d'accueil de la petite enfance et de prise en charge des personnes dépendantes pour socialiser les tâches domestiques. La réduction du temps de travail sans perte de salaire permettra de mettre fin au présentisme pour permettre à toutes et tous d'exercer des responsabilités professionnelles tout en ayant une vie de famille.

Les femmes cadres déclarent plus que les hommes cadres être exposées à des violences sexistes et sexuelles.

Alors que la prévention des violences sexistes et sexuelles est une obligation pour les employeurs, **seul-es 49 % des cadres indiquent que des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles existent sur leur lieu de travail.**

1 cadre sur 7 (14 %) déclare avoir été témoin ou victime de violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail. **Les femmes cadres déclarent plus souvent avoir été victime et/ou témoin de ces violences que les hommes (18 % pour les femmes, 12 % pour les hommes).** Pour 7 femmes cadres sur 10 (72 %) l'auteur de ces violences n'a pas été sanctionné par l'employeur, contre 50 % des hommes cadres.

Les jeunes cadres sont plus sensibles aux violences sexistes et sexuelles, mais aussi plus vulnérables du fait de leur précarité dans l'emploi, ils et elles sont 24 % à déclarer avoir été témoins ou victimes de ces faits.

6 ans après le début du mouvement #MeToo, l'action du gouvernement est toujours lacunaire en matière de prévention et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles. Alors que les moyens de la médecine et de l'inspection du travail déclinent, il n'est pas surprenant que seules 5 % des femmes cadres fassent confiance aux pouvoirs publics pour défendre leurs droits (contre 12 % pour les hommes cadres).

La CGT et son Ugict réclame la transposition de la Convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT), avec des sanctions contre les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de prévention et la création d'une obligation de négocier sur les violences sexistes et sexuelles.

5.

Les cadres défendent leur citoyenneté au travail et rejettent les méthodes managériales autoritaires.

- **56 % des cadres citent le sens et le contenu de leur travail comme une priorité de leur vie professionnelle.**
- **Pour 22 % d'entre elles et eux il s'agit d'ailleurs de la première priorité.**

Or les stratégies d'entreprises et les orientations des politiques publiques, dictées par des enjeux financiers de court-terme, empêchent les cadres de bien travailler. Les politiques managériales à l'œuvre (Wall Street management, ou New public management dans la fonction publique) entrent en confrontation directe avec les aspirations des cadres à exercer leurs responsabilités en adéquation avec leurs valeurs.

Ce sont ainsi **49 % des cadres qui déclarent que leur éthique professionnelle entre en contradiction avec les choix et les pratiques de leur entreprise ou de leur administration.**

En outre, pour plus d'un tiers des cadres (35 %), les pratiques managériales se sont détériorées au cours de l'année écoulée.

Alors qu'ils et elles sont censé-es concourir, par leur niveau de responsabilité et leur expertise, aux orientations des entreprises et administration, **les cadres sont 64 % à déclarer ne pas se sentir associé-es aux choix stratégiques de la direction de leur entreprise.**

L'Ugict-CGT porte au contraire l'idée d'un management alternatif dans le cadre duquel les cadres auraient des droits individuels garantis collectivement tels que le droit d'alerte, de refus et de proposition alternative. **59 % des cadres soutiennent cette revendication et indiquent souhaiter disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de leurs responsabilités afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.** Les jeunes cadres de 25 à 34 ans sont 67 % à soutenir cette revendication.

6.

Alerte rouge pour les cadres de la fonction publique

Une charge et un temps de travail en roue libre.

L'ensemble des indicateurs du baromètre sont au rouge pour les cadres de la fonction publique :

- **72 %** des cadres de la fonction publique déclarent que leur charge de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (61 % pour l'ensemble des cadres)
- **60 %** des cadres de la fonction publique déclarent que leur temps de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (55 % pour l'ensemble des cadres)
- **88 %** des cadres de la fonction publique déclarent travailler pendant leurs jours de repos (78 % pour l'ensemble des cadres)

Le manque de moyens alloués aux trois versants de la fonction publique se ressent très fortement chez les fonctionnaires de catégorie A, à rebours des discours qui stigmatisent le manque d'implication de ces travailleurs-ses.

La CGT et son Ugict réclament une hausse de 10 % des effectifs dans la fonction publique et une baisse de 10 % du temps de travail des fonctionnaires.

Les cadres de la fonction publique sont insatisfait·es des mesures salariales du gouvernement.

L'insuffisante hausse du point d'indice des fonctionnaires de 1,5 % décidée en juin 2023 par le gouvernement ne répond pas à la colère des cadres A de la fonction publique qui ont perdu 16 % de pouvoir d'achat depuis le gel du point d'indice décidé en 2010.

74 % des cadres de la fonction publique déclarent que leur administration leur a octroyé une rémunération supplémentaire ces douze derniers mois, contre 83 % de l'ensemble des cadres. **Pour 7 cadres fonctionnaires A sur 10 (69 %) cette hausse de la rémunération ne permet pas de maintenir leur pouvoir d'achat.**

La CGT défend, avec l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique, une hausse de 10 % du point d'indice pour compenser l'inflation et les années de gel du point d'indice.



**Les cadres sont prêts
à la mobilisation et
à s'organiser à la CGT.**

La confiance des cadres dans les syndicats se confirme.

Souvent injustement taxé-es d'individualisme, les cadres font de plus en plus confiance à l'action collective pour se défendre. En 2012 plus de la moitié des cadres (52 %) déclaraient **ne compter que sur eux-mêmes** pour défendre leurs droits ou leurs emplois. Cette proportion n'est plus que de **39 % en 2023**.

Au contraire, la bonne image du syndicalisme se confirme, alors qu'en 2012 seul-es 17 % des cadres citaient les syndicats comme des acteurs à-même de les défendre, ils et elles sont aujourd'hui 30 % à les désigner comme dignes de confiance, loin devant les avocat-es (12 %), les pouvoirs publics (12 %) et surtout les directions (9 %).

Cette nouvelle confiance dans le syndicalisme de la CGT est le fruit de la mobilisation historique menée contre la réforme des retraites.

Les syndicats ont été replacés au centre dans la mobilisation contre la retraite à 64 ans portée par le gouvernement. **Le rôle de la CGT est perçu par 51 % des cadres comme important dans la mobilisation contre la réforme des retraites.**

32 % des cadres indiquent désormais considérer la CGT comme efficace pour défendre leurs intérêts (+7 points par rapport à 2022).

L'élection de Sophie Binet, jeune femme cadre, au secrétariat général de la CGT, et la mise en visibilité de l'Ugict qu'elle dirigeait jusqu'alors, a permis de donner confiance aux cadres dans le syndicalisme de transformation sociale qu'incarne la CGT.

L'attractivité de la CGT augmente chez les jeunes très qualifié-es.

69 % des cadres entre 18 et 29 ans estiment que le rôle de la CGT dans la mobilisation contre la réforme des retraites a été important. Et 46 % des jeunes cadres considèrent que la CGT est efficace pour défendre les intérêts des cadres.

Cette confiance se confirme par les adhésions de jeunes cadres enregistrées ces derniers mois à la CGT. Sur les 40 000 nouvelles adhésions reçues au premier semestre 2023 plus de 15 % sont des cadres, et parmi elles et eux de nombreux-ses jeunes de moins de 35 ans.

La CGT accueille tou-ttes les salarié-es. Elle organise les ingénieures, cadres et professions techniciennes et intermédiaires dans son union générale des ingés, cadres et techs (Ugict). À partir des réalités professionnelles de ces catégories et de leur place dans les entreprises et administrations, l'Ugict-CGT construit des revendications et des modes d'actions qui visent à gagner de nouveaux droits.



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 ingénieurs, cadres et techniciens affiliés 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 salariées. 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.

L'ancienne secrétaire générale de l'Ugict-CGT, Sophie Binet, est devenue la première femme cadre à diriger la CGT le 31 mars 2023 à l'occasion du 53e congrès confédéral.



