

# Les cadres pour un nouveau projet de loi El Khomri

Le RDV annuel du baromètre UGICT-CGT / Viavoice est l'occasion pour les cadres et les professions techniques de s'exprimer par rapport à leur vécu au travail et à l'actualité. Les résultats du sondage Viavoice sont sans appel et illustrent totalement les inquiétudes des salariés concernant la loi Travail.

## Explosion du temps de travail

Horaires excessifs et heures supplémentaires se multiplient en dehors de toute prise en compte pour les salarié-es, alors que les jeunes diplômé-es sont massivement exclu-es de l'emploi stable ; et que les seniors, 1<sup>ère</sup> victime des ruptures conventionnelles, peinent à se réinsérer professionnellement.

**48 %** des cadres travaillent **45 h** et plus par semaine. On est loin des 35 h légales.

La banalisation du travail gratuit est une réalité pour un nombre de plus en plus important de salarié-es de l'encadrement. Ce phénomène, qui met à mal notre système de protection sociale et contribue à l'augmentation du chômage s'explique principalement par :

- ◆ **l'extension du forfait jours**, qui concerne aujourd'hui plus d'un cadre sur deux, et dont **la durée moyenne de temps de travail hebdomadaire est de 46,6 h** ;
- ◆ la multiplication des **heures supplémentaires** pour les professions techniques, qui ne sont **ni payées ni récupérées dans 39 % des cas**.

Dans le même temps, l'insatisfaction sur le niveau de rémunération est patente pour les cadres comme pour les professions techniques au regard :

- ◆ de la **charge de travail (60 % pour les cadres et 63 % pour les techniciens)** ;
- ◆ du temps de travail réel (58 % vs 54 %) ;
- ◆ du niveau de qualification (50 % vs 57 %) ;
- ◆ de l'implication (60 % vs 68 %).

Cet état des lieux montre que l'objectif de toute évolution du droit du travail ne doit pas être de sécuriser les employeurs sur les abus dont sont déjà victimes les cadres et professions techniques mais, au contraire, d'établir un cadre juridique sécurisant les droits et empêchant tout dumping social.

## Harcèlement numérique

D'un côté une majorité de salarié-es qui travaillent trop, au détriment de leur santé comme le montre l'augmentation des syndromes d'épuisement professionnel (dits « *burn out* »), de l'autre un chômage massif et des temps partiels subis dont les femmes sont les premières victimes.

- ◆ **69 % des cadres et 58 % des professions techniques témoignent d'une augmentation de la charge de travail** ;



- ◆ **57 % des cadres travaillent sur leur temps de repos.**

Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée est caractérisé :

- ◆ **75 % des cadres utilisent les technologies de l'information et de la communication pour raison professionnelle sur leur temps personnel ;**
- ◆ **46 % des techniciens témoignent d'un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée.**

**L'aspiration à pouvoir disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée est exprimée par 56 % des cadres et 59 % des professions techniques.**

Les cadres plébiscitent les propositions de l'UGICT-CGT pour l'adaptation à la révolution numérique. Ils sont :

- ◆ 89 % à penser qu'il faut « *mieux former en adaptant et en accompagnant mieux les apprenants tout au long de la vie* » ;
- ◆ 88 % à penser qu'il faut « *mieux reconnaître les qualifications et compétences nouvelles* » ;
- ◆ 78 % à penser qu'il faut « *protéger la santé en encadrant l'usage des outils numériques* » ;
- ◆ 73 % à penser qu'il faut « *construire de nouvelles réglementations et régulations pour empêcher le dumping social* » ;
- ◆ 62 % à penser qu'il faut « *protéger l'emploi en réduisant la charge et le temps de travail* ».

Pour empêcher l'instrumentalisation de la révolution numérique contre les droits des salarié-es, il est nécessaire d'en encadrer les évolutions et de mettre à l'ordre du jour l'inscription de nouveaux droits pour l'encadrement dans une nouvelle loi Travail. L'UGICT-CGT a adressé des propositions précises à la ministre du Travail. Elles sont malheureusement restées lettre morte.

## Démocratie dans l'entreprise et management

Le management nie le rôle contributif et l'expertise de l'encadrement.

Ainsi, **74 % des cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques de la direction.** Seulement 10 % des cadres et professions techniques considèrent que les pratiques managériales se sont améliorées.

L'évaluation individuelle est fortement décriée par les cadres et les professions techniques :

- ◆ Elle manque de transparence pour 58 % des cadres et 60 % des professions techniques ;
- ◆ Elle n'est pas fondée sur les bons critères pour 66 % des cadres et 69 % des professions techniques.

## L'éthique professionnelle mise à mal

La financiarisation de l'entreprise conduit à un décalage croissant entre les directives issues de la stratégie menée par les directions et l'aspiration de l'encadrement à vouloir respecter la déontologie professionnelle et donner du sens à son travail.

**59 % des cadres et 65 % des professions techniques sont confrontés à des problèmes éthiques en situation d'exercice professionnel.**

Cela renforce la nécessité de mettre en place un droit nouveau permettant de refuser de mettre en œuvre une directive contraire à l'éthique pour remédier aux blocages et permettre à l'encadrement

d'exercer un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de ses responsabilités.

**62 % des cadres et 54 % des professions techniques expriment le souhait de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.**

## Statut de l'encadrement

87,5 % des cadres s'exprimant sur l'accord AGIRC-ARRCO, qui entérine la suppression de la retraite complémentaire cadre AGIRC du secteur privé, pensent que c'est une mauvaise chose.

Cet accord qui supprime un des marqueurs essentiels du statut cadre prévoit une négociation sur la notion d'encadrement d'ici la fin de l'année.

### Trois premières priorités pour les cadres

1. 68 % « *Mon équilibre vie privée / vie professionnelle* » (F/H : 69,7 % vs 67,2 %)
2. 54 % « *Le contenu et le sens de mon travail* » (F/H : 58,5 % vs 51,3 %)
3. 52 % « *Mon salaire* » (F/H : 47,6 % vs 55,6 %)

### Trois premières priorités pour les professions techniques

1. 62 % « *Mon équilibre vie privée / vie professionnelle* » (F/H : 65,1 % vs 58,9 %)
2. 55 % « *Mon salaire* » (F/H : 53,9 % vs 56,4 %)
3. 45 % « *Le contenu et le sens de mon travail* » (F/H : 52,2 % vs 36,8 %)

Pour répondre à l'ensemble de ces aspirations, il est nécessaire de créer un statut de l'encadrement interprofessionnel, opposable aux branches, dont le périmètre couvre l'ensemble de la diversité actuelle de l'encadrement (périmètre AGIRC et périmètre de la section encadrement des prud'hommes).

Ce statut doit être adossé à un ensemble de droits :

- ◆ droit à la reconnaissance salariale de la qualification ;
- ◆ droit à la protection sociale pour garantir la continuité de vie en cas de retraite, chômage, maladie ou projet familial ;
- ◆ droit à l'exercice de l'éthique professionnelle et de la liberté d'expression indispensable au plein exercice des responsabilités ;
- ◆ droit à une évaluation transparente, fondée sur des critères objectifs et valorisant le travail collectif, l'autonomie et l'initiative ;
- ◆ droit au décompte horaire, à priori ou postérieur, afin de garantir les heures de travail maximales et les temps de repos ;
- ◆ droit à la déconnexion afin d'en garantir le respect.

L'ensemble de ces droits permettront aux salariés qualifiés d'exercer pleinement leurs responsabilités en étant « *professionnellement engagés et socialement responsables* » et ainsi constituer un pilier de la Responsabilité Sociale des Entreprises. Un élément structurant du Nouveau Statut du Travail Salarié revendiqué par la CGT.