



**« Opinions et attentes des cadres au travail »**  
***Synthèse du baromètre 2022***  
***par l'Ugict-CGT / Secafi / Viavoice***

**Les cadres prêt·es à se mobiliser pour défendre leurs droits !**

**DOCUMENT SOUS EMBARGO JUSQU'AU 26.09.2022, 07h**

**Septembre 2022**

**Contacts :**

Sophie Binet, secrétaire générale  
[binetso@gmail.com](mailto:binetso@gmail.com)

Clara Courdeau, attachée de presse  
[presse@ugict.cgt.fr](mailto:presse@ugict.cgt.fr)  
07 85 83 68 55

**Notre actualité :**

[www.ugictcgt.fr](http://www.ugictcgt.fr)



## **En partenariat avec Secafi, l'Ugict-CGT publie son baromètre annuel sur l'état d'esprit des cadres réalisé par l'institut Viavoice.**

**73 %** des cadres (et 80 % des femmes cadres) estiment que leur pouvoir d'achat a baissé en un an.

La DARES chiffre la baisse de pouvoir d'achat à 3,7 % en moyenne pour les cadres et 3,6 % pour les professions intermédiaires (source Dares - Évolution des salaires de base dans le secteur privé : résultats provisoires du 2e trimestre 2022).

Dans le détail, les cadres sont :

- 52 % à estimer que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel (c'est le cas de 58 % des femmes et de 62 % des fonctionnaires) ;
- 53 % à estimer que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail (c'est le cas de 61 % des femmes et de 65% des fonctionnaires) ;
- 56 % à estimer que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur implication (c'est le cas de 58 % des femmes et de 62 % des fonctionnaires)

Le mécontentement est particulièrement marqué pour les cadres femmes et fonctionnaires, dont la qualification est la moins reconnue.

Lorsqu'on les interroge sur leurs trois priorités dans le cadre de leur vie professionnelle, 67 % des cadres citent les salaires, soit 14 points de plus qu'en 2021.

### **Des perspectives professionnelles en berne**

Seul-es 36 % des cadres pensent connaître une évolution professionnelle positive dans les années à venir.

Cette inquiétude est fondée sur l'analyse de leur situation de ces cinq dernières années durant lesquelles seuls 44 % des sondé-es estiment avoir connu une évolution professionnelle positive. Ce pessimisme est particulièrement marqué chez les plus de 50 ans qui ne sont que 22 % à projeter une évolution positive dans les années à venir. Un résultat qui confirme que les seniors ne sont toujours pas les bienvenu-es en entreprise.

### **Un temps de travail trop élevé**

42 % des cadres disent travailler plus de 45h par semaine (et 20 % plus de 49h !), une augmentation de 5 points par rapport à 2021. Ce temps de travail élevé est particulièrement marqué chez les hommes qui sont 47% à travailler plus de 45h par semaine, le temps de travail des femmes étant lui contraint par les tâches domestiques.

54 % des cadres disent travailler fréquemment durant leurs jours de repos, c'est le cas de 71 % des agents de la Fonction publique et de 59 % des femmes dont le temps est plus fragmenté.

58 % des cadres (et 60 % des femmes) estiment que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière.

Ces chiffres sont à mettre en relation avec le développement du télétravail : le gain de temps de transport est absorbé par la charge de travail qui est en forte augmentation et par des horaires de travail qui sont moins encadrés. Ceci confirme la nécessité d'encadrer le télétravail, de disposer d'un droit à la déconnexion effectif et de mettre fin aux forfaits jours sans décompte horaire !

La première priorité des cadres reste l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle pour 71% d'entre eux, une aspiration particulièrement marquée chez 74% des femmes.

### **Management : la distance avec les directions se confirme**

Les cadres sont très critiques vis-à-vis des pratiques managériales de leur entreprise ou de leur administration. Une critique d'autant plus forte qu'elle est portée par des salarié-es en responsabilité (cadres experts ou encadrants).

Seuls 16 % estiment que les pratiques managériales de leur entreprise ou administration se sont améliorées au cours de l'année écoulée.

58 % estiment que l'évaluation professionnelle n'est pas fondée sur de bons critères et 61 % qu'elle n'est pas transparente, un chiffre particulièrement élevé dans la Fonction publique (+ 10 points !) qui confirme le rejet du « [new public management](#) ». Un comble quand on sait qu'environ la moitié des cadres est amenée de par ses responsabilités d'encadrement à évaluer d'autres salarié-e-s !

### **Des choix stratégiques effectués sans les cadres**

La financiarisation des entreprises conduit à ce que les décisions stratégiques ne soient plus prises en s'appuyant sur l'expertise des cadres, mais à partir des seules exigences financières des actionnaires ou d'objectifs chiffrés, bien loin du professionnalisme.

68% des cadres ne sont pas associé-e-s aux choix stratégiques de leur direction. Une exception : les cadres des entreprises de moins de 50 salarié-e-s, qui s'estiment à 48% être associé-e-s aux choix stratégiques.

53% déclarent que les choix ou pratiques de leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle. Dans la Fonction publique, ce sont 62% des cadres qui se disent être dans cette situation !

Une majorité considère que leur entreprise ou administration ne prend pas suffisamment en compte les enjeux environnementaux. 60% disent vouloir disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités professionnelles, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.

### **Retraites : les cadres sont favorables à la retraite à 60 ans !**

Alors que le gouvernement souhaite mettre à l'ordre du jour un nouveau report de l'âge de départ en retraite, les cadres sont très majoritairement en désaccord.

82 % des cadres souhaitent une réforme des retraites garantissant une pension au moins égale à 75 % du salaire de fin de carrière. Un net progrès par rapport à la situation actuelle dans laquelle la pension des cadres du privé représente 67 % du salaire en fin de carrière (et aux projections de l'Agirc-Arrco indiquant qu'elle ne représenterait plus que 51 % en 2062).

56 % des cadres souhaitent une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans avec une prise en compte des années d'études. Une aspiration très marquée chez 66% des femmes.

53 % des cadres considèrent que cette réforme devrait être financée par la mise à contribution des dividendes.

### **Des cadres prêts à se mobiliser**

Contrairement à la caricature individualiste souvent entretenue, les cadres sont prêts défendre leurs droits, collectivement notamment pour défendre leur retraite :

- 48 % des cadres sont prêts à manifester pour défendre leur retraite et 37% pour gagner une augmentation de leur salaire ;
- 42 % des cadres sont prêts à faire grève pour défendre leur retraite et 35% pour gagner une augmentation de leur salaire ;
- 38 % sont prêts à se syndiquer