

OPINIONS & ATTENTES *des cadres*

• Dossier de presse • 2024 •



CONTACT PRESSE

Camille Airvault
*Chargée de communication
& des relations presse*

presse@ugictcgt.fr

+33 7 85 83 68 55

ugictcgt.fr



En partenariat avec



SOMMAIRE

I) COMMUNIQUÉ DE PRESSE. 4

II) MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE. 6

III) SYNTHÈSE DU SONDAGE.

- 1) Travailler plus pour gagner moins : la nouvelle donne pour les cadres 7
- 2) Charge de travail des cadres... attention, ça explose ! 8
- 3) Au travail aussi, la parole et les actes racistes se libèrent 9
- 4) Les cadres veulent trouver leur équilibre !
- 5) Droit d'alerte et propositions alternatives : les cadres veulent se faire entendre 11
- 6) Le syndicalisme attire de plus en plus 13

IV) QU'EST-CE-QUE L'UGICT ? 14



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Travailler plus pour gagner moins : la nouvelle donne pour les cadres

Un ancien ministre [a récemment estimé que le modèle des 35 heures devrait disparaître car les français-es, selon lui, ne “travaillent pas assez”](#). Or, l'[Insee](#) rappelle que la France se situe dans la moyenne en nombre d'heures travaillées (à temps complet), à savoir en moyenne 40,1 heures par semaine. Dans l'encadrement, cette durée du travail explose.

- **63 % des cadres déclarent travailler plus de 40 heures par semaine, et un·e cadre sur quatre déclare travailler plus de 45 heures par semaine !**
- **82 % des cadres déclarent faire des heures supplémentaires. Plus d'un·e cadre sur deux (51 %) déclare en faire régulièrement.**

Le plus alarmant, c'est que les heures supplémentaires ne sont en général ni récupérées, ni rémunérées, et ce que les cadres soient au forfait-jour ou non :

- **Pour plus de la moitié des cadres faisant des heures supplémentaires, celles-ci ne sont ni récupérées, ni rémunérées (58 %). Ce chiffre atteint 83% pour les cadres en forfait jour !**

Au travail aussi, la parole et les actes racistes se libèrent

Nous traversons une période de libération de la parole raciste et xénophobe accentuée par les scores électoraux de l'extrême droite. Pour cette raison, et après que la CGT et son Ugict se soient mobilisées contre l'arrivée de l'extrême droite au pouvoir, nous avons choisi de consacrer une partie de l'étude à la question des discriminations racistes au travail.

Les chiffres du baromètre font l'état de paroles et actes racistes décomplexés :

- **Plus d'un·e cadre sur trois (38 %) a déjà été témoin ou victime de “blagues” racistes ; un·e cadre sur dix déclare en avoir déjà été victime.**
- **Plus d'un·e cadre sur cinq a déjà été témoin ou victime de discriminations raciales dans l'évolution de la carrière (21 %).**
- **14,5 % des femmes déclarent avoir déjà été victime de “blagues” racistes, contre 7 % des hommes.**

Force est de constater que le patronat, qui plus est, ne prend pas ses responsabilités en matière de prévention et de sanction des actes discriminatoires :

- **Un·e cadre sur deux** déclare que son employeur ne l'a jamais informé·e des droits et des recours en cas de comportement raciste au travail.
- **Seul·es 55 %** des cadres estiment que leur employeur agit pour lutter contre le racisme au travail.

Droit d'alerte et propositions alternatives : **les cadres veulent se faire entendre**

Les cadres ont un positionnement particulier dans l'entreprise, puisqu'ils et elles sont à la fois victimes et vecteur·rices de directives avec lesquels ils et elles peuvent être en désaccord. La pression reposant sur les cadres va jusqu'à exiger d'eux qu'ils et elles limitent leur propre liberté d'expression, à [l'image du groupe LVMH au sein duquel l'employeur a interdit le plus haut niveau d'encadrement de s'adresser à sept médias, dont le journal Médiapart](#).

Toutes ces pratiques ont des conséquences en termes de mal-être au travail, et les cadres l'ont exprimé dans notre enquête :

- **Plus d'un·e cadre sur deux (52 %)** déclare être fréquemment en contradiction avec les choix et pratiques réelles de son entreprise ou administration (+3 points par rapport à l'année dernière).
- **Près de 6 cadres sur 10 (58 %)** aimeraient disposer d'un droit d'alerte dans l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser la mise en œuvre d'une directive contraire à leur éthique.

Concernant la marge de manœuvre des cadres pour alerter leur direction, celle-ci reste bien trop faible :

- **Un quart des cadres** déclare avoir déjà eu connaissance d'informations portant sur des faits répréhensibles ou portant préjudice à l'intérêt général ; sur ces 24 %, ils et elles sont la majorité (**55 %**) à déclarer ne pas les avoir dénoncés.

Et les risques de répression sont toujours beaucoup trop élevés :

- **Pour les cadres ayant dénoncé ces faits répréhensibles, près de la moitié (48 %) a subi des représailles (sanction, intimidation, menace sur leur carrière) ; parmi les 18-29 ans, ce chiffre explose à 82 % !**
- **Pour les cadres n'ayant pas dénoncé ces faits, c'est principalement car ils et elles ressentent un sentiment d'impuissance (39 %), ou bien qu'ils et elles ne font pas confiance à leur entreprise/administration (33 %), ou encore par peur de subir des représailles (27 %).**

Le syndicalisme attire de plus en plus

La mobilisation exceptionnelle pendant les élections législatives démontre une capacité de résilience et de résistance citoyenne face aux discours fatalistes. Le gouvernement, malgré une mobilisation historique des organisations syndicales, a quant à lui été lourdement sanctionné pour son passage en force sur la réforme des retraites,

Dans cette séquence, la CGT a été motrice dans la constitution d'un Front Populaire articulé autour de nouveaux droits pour les travailleurs et travailleuses. Cette mobilisation paye puisqu'elle a permis de battre l'extrême droite mais aussi de continuer à renforcer l'image positive de la CGT auprès des salarié·es :

- **Les cadres font de plus en plus confiance aux syndicats pour défendre leurs droits : ils et elles sont 34 % aujourd'hui (49 % chez les jeunes), contre 17 % en 2012.**
- **Les cadres font, en contrepartie, de moins en moins confiance à leur direction et aux pouvoirs publics.**

II

MÉTHODOLOGIE

Sondage Ugict-CGT / Secafi réalisé par ViaVoice – Octobre 2024

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 9 septembre et le 20 septembre 202**



SYNTHESE DU SONDAGE

1

**Travailler plus pour gagner moins :
la nouvelle donne pour les cadres**

Un ancien ministre [a récemment estimé que le modèle des 35 heures devrait disparaître car les français-es, selon lui, ne “travaillent pas assez”](#). Or, l'[Insee](#) rappelle que la France se situe dans la moyenne en nombre d'heures travaillées (à temps complet), à savoir en moyenne 40,1 heures par semaine. Dans l'encadrement, cette durée du travail explose. Les chiffres de l'Insee et les résultats de notre baromètre montrent une situation très éloignée des discours politiques et patronaux puisque :

- **63 %** des cadres déclarent travailler plus de 40 heures par semaine, et **un-e cadre sur quatre déclare travailler plus de 45 heures par semaine !**
- **82 % des cadres déclarent faire des heures supplémentaires**. Plus d'**un-e cadre sur deux (51 %)** déclare en faire régulièrement.
- Pour les professeur-eures et professions scientifiques, ce sont **70 %** des répondant-es qui disent faire régulièrement des heures supplémentaires, et **64 %** chez les cadres de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale.

Il n'est pas étonnant que **46 % des cadres estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel**, quand l'on constate que :

- **Pour plus de la moitié des cadres faisant des heures supplémentaires, celles-ci ne sont ni récupérées, ni rémunérées (58 %)**. Ce chiffre atteint **83%** pour les cadres en forfait jour !
- Dans le privé, **76 %** des cadres administratifs et commerciaux et **73 %** des ingénieur-es et cadres techniques déclarent que leurs heures supplémentaires ne sont ni payées, ni récupérées.

Pour les professions intermédiaires, ce sont [près d'un-e salarié-e sur 4 \(22 %\) qui déclare ne pas pouvoir récupérer ou se faire rémunérer leurs heures supplémentaires](#).

Plus **d'un-e cadre sur deux** porte une appréciation négative du système d'évaluation professionnelle qui est pourtant déterminante dans un système de rémunération de plus en plus individualisée : **52 %** des cadres considèrent qu'elle n'est pas transparente, **55 %** qu'elle n'est pas fondée sur de bons critères.

2.

Charge de travail des cadres...
attention, ça explose !

Jusqu'à 100 heures de travail par semaine, 11 jours de travail consécutifs, ou encore moins de 10 heures de repos entre deux journées travaillées ; voici les conditions de travail dénoncées par certain-es salarié-es de [Paris 2024 au forfait jour](#).

Si l'exemple des salarié-es du Comité d'Organisation des Jeux Olympiques est particulièrement criant, la question de la surcharge de travail reste une constante pour la majorité des cadres, et encore plus pour celles et ceux qui sont rémunéré-es sur la base du forfait jour.

- Plus d'un-e cadre sur deux estime que sa charge de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (56 %).
- **A cause de leur charge de travail, près d'un-e cadre sur deux déclare travailler fréquemment pendant leurs jours de repos (48 %).** Pour les professeur-eures et professions scientifiques, ce chiffre atteint les 85 % ! Et dans la fonction publique, 79% des cadres travaillent pendant leurs jours de repos.
- **Seul-es 51 % des cadres déclarent bénéficier d'un temps de repos de 11 heures entre deux journées de travail.** 6 % déclarent ne jamais en bénéficier, alors qu'il s'agit d'une règle de droit du travail à laquelle les employeurs ne peuvent pratiquement pas déroger.

Le recours au forfait jour permet de faire disparaître le décompte des heures de travail au profit d'une rémunération à la journée, sur la base d'un forfait annuel. Le patronat a bien saisi qu'il pouvait profiter de cette dérogation pour augmenter la charge de travail des salarié-es en se déchargeant de toute responsabilité sur le nombre d'heures qu'ils et elles effectuent.

Les salarié-es nouvellement embauché-es ne sont généralement pas en position de refuser de signer des conventions de forfait jour. Censé être un contrat exceptionnel pour des cadres autonomes dont les horaires sont incompatibles avec des horaires collectifs, dans certains métiers le forfait jour a été généralisé à tout l'encadrement.

- **41 % des cadres déclarent être au forfait-jour ; ce chiffre s'élève à 73% pour l'industrie manufacturière et les industries extractives.**
- Parmi les cadres qui estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail, 58 % sont au forfait jour.

Concernant le forfait jour, l'Ugict-CGT revendique :

- d'encadrer le forfait-jour avec un décompte sérieux du temps de travail, et un respect des durées maximales (10h par jour et 48h par semaine) et des temps de repos (11h entre deux journées et 35h par semaine) ;
- de réduire le nombre de jours travaillés par an en passant à 182 jours, qui équivaldrait à l'application de la semaine de 4 jours et des 32 heures ;
- de donner des marges de manœuvre aux ingés, cadres et techs sur la maîtrise de la charge de travail : s'il y a des besoins en recrutement, en réorganisation du travail exprimé-es par les salarié-es, ils doivent être entendus et suivis d'effet.

3.

**Au travail
aussi, la parole
et les actes
racistes se
libèrent**

Nous traversons une période de libération de la parole raciste et xénophobe accentuée par les scores électoraux de l'extrême droite et des élections législatives où le RN était pressenti comme le grand vainqueur. Pour cette raison, et après que la CGT et son Ugict se soient mobilisées contre l'arrivée de l'extrême droite au pouvoir, nous avons choisi de consacrer une partie de l'étude à la question des discriminations racistes au travail.

Les chiffres du baromètre font l'état de paroles et actes racistes décomplexés :

- Plus **d'un-e cadre sur trois (38 %)** a déjà été témoin ou victime de "blagues" racistes ; **un-e cadre sur dix déclare en avoir déjà été victime.**
- Plus d'un-e cadre sur cinq a déjà été témoin ou victime de discriminations raciales dans l'évolution de la carrière (21 %).
- **14,5 %** des femmes déclarent avoir déjà été victime de "blagues" racistes, contre 7 % des hommes.

Force est de constater que le patronat, qui plus est, ne prend pas ses responsabilités en matière de prévention et de sanction des actes discriminatoires :

- **Un-e cadre sur deux** déclare que son employeur ne l'a jamais informé-e des droits et des recours en cas de comportement raciste au travail.
- **Seul-es 55 %** des cadres estiment que leur employeur agit pour lutter contre le racisme au travail.

Pour tenter d'y pallier, l'Ugict-CGT a publié des modèles de courrier pour le [public](#) comme pour le [privé](#), afin que les salarié-es puissent interpeller leur direction sur la montée des discours discriminatoires au sein des collectifs de travail.

4.

Les cadres veulent trouver leur équilibre

C'est d'actualité ; les grands groupes tels qu'Amazon, Ubisoft ou encore Dell remettent en cause leurs accords télétravail. Pourquoi ? Une volonté de retour forcé en présentiel, notamment pour surveiller de près ses salarié-es. Pourtant, la pratique du télétravail a permis aux salarié-es de retrouver un certain équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et est une pratique appréciée, d'autant plus si elle était mieux encadrée :

- **55 % des cadres** estiment que le télétravail n'est toujours pas une pratique suffisamment encadrée.
- **6 cadres sur 10** estiment que le télétravail ne protège pas des durées excessives de travail et ne permet pas un réel droit à la déconnexion ; c'est **71 %** pour les plus de 60 ans, et **75 %** pour les professeur-eures et professions scientifiques.
- La volonté des cadres d'avoir un réel droit à la déconnexion est toujours autant d'actualité : 67 % d'entre elles et eux souhaiteraient en disposer, notamment afin de préserver leur vie privée et leur santé.

L'Ugict agit pour obtenir un encadrement du télétravail et un véritable droit à la déconnexion dans le cadre d'une directive européenne de haut niveau, suite à [l'échec, en novembre 2023, des négociations européennes imputable au patronat](#).

Même si le salaire et le sens trouvé dans son travail restent des priorités majeures pour les cadres, c'est bien l'équilibre vie pro/vie perso qui demeure en tête des résultats.

- **73 %** des cadres placent l'équilibre vie pro/vie perso comme une priorité de leur vie professionnelle.

5.

Droit d'alerte et propositions alternatives : les cadres veulent se faire entendre

La financiarisation de l'économie éloigne les centres de décision des travailleurs et travailleuses et fait peser sur les cadres des choix stratégiques au sujet desquels ils et elles ne sont pas consulté-es. Emplois et outils industriels sont menacés par la course aux profits à l'image [de Sanofi qui cède à un fonds américain sa filiale Opella](#) (fabrique entre-autres les doliprane), alors que le groupe est rentable et [a perçu un milliard d'euros de crédit impôt recherche en dix ans](#).

Les cadres ont un positionnement particulier dans l'entreprise puisqu'ils et elles sont à la fois victimes et vecteur-rices de directives avec lesquels ils et elles peuvent être en désaccord. La pression reposant sur les cadres va jusqu'à exiger d'eux qu'ils et elles limitent leur propre liberté d'expression, à [l'image du groupe LVMH au sein duquel l'employeur a interdit le plus haut niveau d'encadrement de s'adresser à sept médias, dont le journal Médiapart](#).

Toutes ces pratiques ont des conséquences en termes de mal-être au travail, et les cadres l'ont exprimé dans notre enquête :

- **36 %** des cadres estiment qu'au cours de l'année écoulée, les pratiques managériales dans leur entreprise ou administration se sont détériorées.
- **Deux cadres sur trois** ne se sentent pas associé-es aux choix stratégiques de leur entreprise ou administration (66 %).
- **Plus d'un-e cadre sur deux (52 %)** déclare être fréquemment en contradiction avec les choix et pratiques réelles de son entreprise ou administration (+3 points par rapport à l'année dernière).
- **Près de 6 cadres sur 10 (58 %)** aimeraient disposer d'un droit d'alerte dans l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser la mise en œuvre d'une directive contraire à leur éthique.

Concernant la marge de manoeuvre des cadres pour alerter leur direction, celle-ci reste bien trop faible :

- **Un quart des cadres** déclare avoir déjà eu connaissance d'informations portant sur des faits répréhensibles ou portant préjudice à l'intérêt général ; sur ces 24 %, ils et elles sont la majorité (**55 %**) à déclarer ne pas les avoir dénoncés.

Et les risques de répression sont toujours beaucoup trop élevés :

- Pour les cadres ayant dénoncé ces faits répréhensibles, près de la moitié (**48 %**) a subi des représailles (sanction, intimidation, menace sur leur carrière) ; parmi les 18-29 ans, ce chiffre explose à **82 % ! 75 %** des ingénieur-es et cadres techniques d'entreprises ont aussi subi des représailles.
- **Pour les cadres n'ayant pas dénoncé ces faits, c'est en majorité car ils et elles ressentaient un sentiment d'impuissance (39 %)**, ou bien qu'ils et elles ne faisaient pas confiance à leur entreprise/administration (33 %), ou encore par peur de subir des représailles (**27 %**).

L'Ugict a co-fondé la Maison des lanceurs d'alerte aux côtés d'associations et de syndicats afin de protéger les droits des lanceurs-ses d'alerte qui font bien souvent partie de l'encadrement en raison des informations stratégiques auxquelles ils et elles ont accès dans leur vie professionnelle. Le droit d'alerte doit encore être renforcé sur les lieux de travail, et l'Ugict revendique de nouveaux droits pour les salarié-es qualifié-es à responsabilité tel qu'un droit de refus et de proposition alternative.

- **Plus d'un-e cadre sur deux (56 %)** souhaiterait disposer d'un droit de proposition alternative garanti par la loi, à l'instar des salarié-es de Thalès qui demandent un [« véritable droit de retrait éthique »](#).

Ce droit nouveau pourrait permettre de lutter contre la pression de la culture "corporate" qui exige des cadres une adhésion totale avec les valeurs de l'entreprise :

- 80 % d'entre elles et eux ont le sentiment qu'il est attendu de leur part qu'ils et elles fassent preuve de loyauté envers leur employeur

- La moitié des cadres estiment qu'il est attendu par leur direction qu'ils et elles participent aux événements informels (afterworks, weekends de cohésion) pour être intégré-es (49 %) ou qu'ils et elles n'expriment pas de critique sur leur employeur (50 %)
- Plus d'un tiers des cadres ont le sentiment qu'il est attendu qu'ils et elles cachent leurs émotions (37 %) ou qu'ils et elles se conforment à un style vestimentaire (34 %)

6.

Le syndicalisme attire de plus en plus

La mobilisation exceptionnelle pendant les élections législatives démontre une capacité de résilience et de résistance citoyenne face aux discours fatalistes. Le gouvernement, malgré une mobilisation historique des organisations syndicales, a quant à lui été lourdement sanctionné pour son passage en force sur la réforme des retraites,

Dans cette séquence, la CGT a été motrice dans la constitution d'un Front Populaire articulé autour de nouveaux droits pour les travailleurs et travailleuses. Cette mobilisation paye puisqu'elle a permis de battre l'extrême droite mais aussi de continuer à renforcer l'image positive de la CGT auprès des salarié-es :

- **Les cadres font de plus en plus confiance aux syndicats pour défendre leurs droits : ils et elles sont 34 % aujourd'hui (49 % chez les jeunes), contre 17 % en 2012.**
- Les cadres font, en contrepartie, de moins en moins confiance à leur direction et aux pouvoirs public.

III

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 83 000 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 salariés. 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.

