

ARSENAL  
BREST

la  
cgt

# INGENIEURS-CADRES

Octobre 2022 N°9

1. Opinions et  
attentes des  
cadres au  
travail

3. La Rtt : une  
revendication  
pertinente et  
pleine d'avenir

2. Après deux ans  
de pandémie,  
2,5 millions de  
salariés en  
burn-out sévère



CGT Arsenal de Brest



NEWSLETTER



# 1. Opinions et attentes des cadres au travail

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 bienvenus 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 !

NEW  
S  
L  
E  
T  
E  
R



### **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 à 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



2. Après deux ans de pandémie, 2,5 millions de salariés en burn-out sévère

**Les plus exposés à la réalité des risques psychosociaux sont les jeunes, les femmes et les managers.**

La 9e édition du baromètre Empreinte humaine/Opinion Way constate aussi une forte dégradation du rapport au travail.

Dans quel état psychologique les salariés se trouvent-ils après deux années de pandémie, plusieurs confinements et des phases de télétravail récurrentes?

Sans surprise, le 9e baromètre du cabinet Empreinte humaine, réalisé en pleine vague Omicron avec Opinion Way, dresse un constat inquiétant :

- 41 % des salariés se déclarent en détresse psychologique (+ 13 points depuis octobre),
- 34 % s'estiment en burn-out, et même 13 % en burn-out sévère, soit, rapporté à l'ensemble des salariés, 2,5 millions de personnes.

Les plus touchés par la « détresse psychologique » : 54 % des moins de 29 ans (+ 13 points depuis octobre), 47,5 % des femmes (+ 3,5) et 44 % des managers (+ 6 points). Pire encore, et c'est nouveau, 64 % des professionnel(le)s des ressources humaines se pensent en détresse psychologique et 34 % en burn-out sévère !

« En quelques mois, tous les indicateurs se sont dégradés, s'alarme Christophe Nguyen, psychologue du travail et président d'Empreinte humaine.

Pour les jeunes, souvent récemment arrivés dans les entreprises, le besoin d'être intégré aux collectifs de travail a été contrarié.

Les femmes, en plus d'exercer des métiers plus difficiles et moins reconnus socialement, ont vu leur charge familiale malheureusement alourdie par la pandémie. »

Malgré une situation de plus en plus inquiétante, des dispositifs de prévention des risques psychosociaux très insuffisants

Le télétravail a plongé 36 % des salariés concernés dans le burn-out voire, pour 13%, le burn-out sévère. « Il a fait disparaître la solidarité et la sociabilité.

Chez eux, les salariés n'en sont pas moins sursollicités et accablés de réunions qui les empêchent de se concentrer. »

La pandémie a particulièrement complexifié les fonctions d'encadrement, car il a fallu gérer les protocoles, les risques liés au Covid, réorganiser le travail avec des équipes éclatées et les salariés qui ne savent plus quelles sont les priorités, sont fatigués, irritables, vont mal.

« Le télétravail provoque entre autres des phénomènes de blurring, de confusion des temps de vie et de difficulté à décrocher. Il génère également des "incivilités numériques", de conflictualité par mail, du fait de messages agressifs compulsifs qui enveniment les situations. »



Interrogés sur leur comportement, la moitié des sondés déclarent ainsi avoir davantage tendance à s'isoler, 40 % à se montrer plus impatients ou irritables qu'avant la pandémie, et un tiers à se montrer moins réceptifs aux idées de leurs collègues. Empreinte humaine, cabinet spécialisé dans la promotion de la qualité de vie au travail et dans la prévention des risques psychosociaux, entend alerter les entreprises sur le fait que leurs pratiques restent très insuffisantes dans ces domaines. **« La forte dégradation de la santé des salariés a pourtant des conséquences directes sur leur fonctionnement, poursuit Christophe Nguyen. Elle entraîne des dépressions, des arrêts de travail, mais aussi des conflits et des dysfonctionnements dans les organisations. »**

La pandémie a non seulement dégradé les rapports au travail mais aussi le rapport au travail

**La majorité des salariés, affectés par une grande « fatigue pandémique », avaient déjà, depuis bien longtemps, commencé à perdre leurs repères et à prendre une certaine distance avec le travail, faute de toujours lui trouver un sens.** Empreinte humaine travaille également sur des études universitaires et scientifiques menées sur le rapport au travail depuis une trentaine d'année, et constate à quel point il a changé.

**Aujourd'hui, seulement 19 % des salariés déclarent que le travail tient une place importante dans leur vie, alors qu'ils étaient encore 70 % en 2000. Même la sécurité de l'emploi n'est plus vue comme si importante (29 % seulement y sont attachés).**

Des tendances renforcées après deux années qui ont bouleversé les repères et les valeurs.

Le directeur d'Empreinte humaine n'invoque pas l'affaiblissement des instances de dialogue social parmi les facteurs de « mal-être » croissant au travail, mais plutôt le déni des directions.

**Seulement 30 % des salariés considèrent d'ailleurs que leur direction fait de la qualité de vie au travail et de la santé mentale un sujet de préoccupation et d'action, et 25 % qu'elles s'y engagent concrètement, alors que 40 % des salariés estiment avoir des solutions pour améliorer les situations toxiques, mais se sentent empêchés d'agir : ils ne sont par exemple que 30 % à signaler que leur entreprise enquête ou sanctionne les responsables de harcèlement moral. La moitié des salariés déclarent aussi qu'il n'y a aucun référent sur les risques psychosociaux dans leur entreprise, et quand ils existent (psychologues, médecins du travail, infirmiers), eux-mêmes sont en état d'épuisement et de détresse psychologique.**

**La qualité de vie au travail, rien à voir avec les massages et les cours de yoga au bureau**



« Le bien-être et la santé psychologique au travail deviennent une motivation professionnelle, affirme Christophe Nguyen.

**Mais les entreprises se trompent si elles croient que les salariés vont se contenter de programmes nutritionnels, pauses massage ou autres cours de yoga.**

**Les priorités des salariés s'ordonnent clairement : équilibre entre vie professionnelle et vie privée, meilleurs salaires, bonnes relations avec les collègues, et reconnaissance de leur travail (au-delà du salaire). »**

Le contrat moral entre employeur et salariés est incontestablement en train d'évoluer.

**Les ressources humaines commencent à s'inquiéter des difficultés à recruter, du turn-over, du détachement des salariés à l'égard de leur travail, au point que le souci d'être respecté devient plus important que la sécurité de l'emploi.**

Le psychologue note aussi que **l'Europe ou la France n'ont pas encore été gagnées par le phénomène de big quit observé en particulier aux États-Unis où des dizaines de milliers de salariés ont démissionné de leur emploi, que ce soit pour en trouver un plus agréable, mieux payé, pour déménager ou pour changer de vie.**

Le baromètre Empreinte humaine témoigne cependant que 32 % des salariés et 40 % dans les ressources humaines n'excluent pas de quitter leur entreprise à la sortie de la crise sanitaire.

**Il semble en effet que la pandémie a convaincu les salariés, tous âges confondus, que la santé n'a pas de prix, et qu'il ne faut pas la perdre au travail.**





### 3. *La Rtt : une revendication pertinente et pleine d'avenir*

#### **Il existe un lien étroit entre temps de travail et répartition des revenus!**

Pourquoi militer pour la réduction du temps de travail ?

Lors d'un hommage rendu le mois dernier à l'économiste Michel Husson, de précieux arguments ont été avancés.

Il était un économiste qui avait fait de la réduction du temps de travail l'un de ses premiers combats.

Le 10 juin, un an à peine après sa disparition, un hommage a été rendu à Michel Husson à l'université Panthéon-Sorbonne par plusieurs dizaines de ses pairs, membres des Économistes atterrés, d'Attac ou de l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales), trois structures dont il était membre.

Mathieu Coq, responsable du secteur économique de la Cgt, était présent.

C'est à lui qu'il est revenu d'exposer les raisons pour lesquelles le chercheur s'était engagé en faveur des trente-cinq, puis des trente-deux heures.

Le tour de la question en cinq citations de Michel Husson.

**« Il existe un lien étroit entre la réduction du temps de travail et la répartition des revenus. »**

Ce point était central dans son combat pour la Rtt.

Et plus d'une fois, il a dénoncé les conditions de mise en œuvre de la loi Aubry qui, en accordant aux employeurs

des allègements de cotisations sociales en même temps qu'une intensification du travail, s'est faite au détriment des salaires, donc d'une meilleure répartition des revenus.

**En 1980, rappelait-il dans un article écrit avec l'économiste Stéphanie Treillet et paru dans la revue Contretemps, un salarié travaillait en moyenne 9 jours par an pour les actionnaires. En 2022, c'est depuis le 22 septembre que les salariés travaillent pour les actionnaires.**

**« Rien ne serait plus faux que de dire que des gains de productivité très élevés [sont] la cause du chômage. »**

Cette thèse, Michel Husson l'a défendue sans relâche.

Parmi d'autres exemples qu'il aimait prendre, il y avait la comparaison entre deux périodes dans l'histoire française récente : les années 1945-1975, où le taux de chômage était faible (autour de 2 %) et la période ouverte au milieu des années 1980, qui reste caractérisée par un taux de chômage élevé (autour de 10 %). L'une avait connu une hausse exceptionnelle de la productivité (+ 5 %), l'autre est de ce point de vue quasi atone (de 1 % à 2 %)...



« La question n'est pas tant de savoir si la durée du travail baisse, mais comment elle baisse. »

Pour symboliser cette vérité que les femmes, premières victimes des temps partiels imposés, connaissent bien, Michel Husson usait de cette formule dans un de ses articles parus sur le site d'Alternatives économiques : **il existe une « bonne » et une « mauvaise » manière de diminuer le temps de travail.**

**Cette réduction peut être collective, disait-il.**

**Elle peut aussi être dégradée : « au prix du temps partiel ». Au prix du temps partiel, « elle se fait de manière libérale et inégalitaire » et « renforce la division sexuelle du travail ». Collective donc égalitaire, elle renforce les droits et contribue à une autre répartition des richesses, énonçait-il.**

« La Rtt milite pour un nouveau mode de production non productiviste. » Ainsi qu'il le défendait, **« la Rtt constitue le moyen de créer massivement des emplois et de satisfaire les besoins sociaux sans forcément en passer par davantage de croissance du Pib ».** Elle est une condition pour **« commencer à contrôler les biens et services dont la croissance apparaît nécessaire (les crèches, les écoles, les hôpitaux, les logements sociaux, les transports en commun, les énergies renouvelables...) et ceux qu'il faudrait faire décroître (la publicité, les emballages, les armes...), donc le contenu qualitatif de la croissance.**

**Elle est donc un axe central du combat pour l'émancipation, dans ses différentes dimensions »...** Invitation au débat.

