



FO-CADRES

N°124

La lettre de l'UCI-FO

L' Union des Cadres et Ingénieurs—Force Ouvrière

Spécial Baromètre FO Cadres 2005

Les évolutions à l'œuvre dans le monde du travail n'épargnent pas la population des cadres et ingénieurs. Flexibilité, accroissement des pressions temporelles, précarité des contrats, exigence de qualité totale, restructuration ont contribué à la détérioration générale des conditions de travail. C'est parce qu'il convient de saisir ces transformations que l'UCI-FO a décidé le lancement d'un baromètre annuel dont les premiers résultats vous sont ici présentés (1).

Editorial

Robert Cottave: 1922-2005

A l'origine de l'UCI-FO dont il fut secrétaire général jusqu'au 15 janvier 1983, avant de devenir conseiller social à la représentation permanente de la France auprès des communautés européennes, Robert Cottave est mort le 17 janvier 2005. Fidèle entre tous à FO il considérait que différemment, toutes les composantes du monde du travail avaient leur place à FO. De lui nous tenons la formule selon laquelle « tous les salariés sont du même côté du contrat de travail ». A ceux qui avaient le privilège de travailler avec lui, il a souvent dit que passé et présent étant écrits seul importait l'avenir, héritage à construire par la présence et le combat.

Hubert Bouchet
Secrétaire Général

Concernant le rôle et la place de l'encadrement dans l'entreprise, est-il urgent d'ouvrir des négociations ? (en %)

| | |
|----------------------------|----|
| Oui, cela est urgent | 66 |
| Non, cela n'est pas urgent | 11 |
| Ne sait pas | 10 |
| Indifférent | 7 |
| Non, cela est inutile | 4 |
| Ne se prononce pas | 2 |

A ce titre l'UCI-FO tient à remercier toutes celles et ceux qui ont bien voulu donner de leur temps pour participer à cette enquête. Parmi les principaux enseignements que livrent les résultats de ce baromètre la question de la redéfinition des contours de l'identité professionnelle des cadres est centrale. L'enjeu de l'intérêt du travail et du sens donné à celui-ci dans le contenu des missions apparaissent plus prédominant notamment chez les jeunes cadres. Le statut perd de son importance au profit d'une recherche plus forte d'un équilibre dans les termes de l'échange.

En outre la recherche de l'équilibre contribution/rétribution prend le pas sur la dimension affective de la relation à l'entreprise renforçant du même coup les attentes en matière de rémunération et de reconnaissance au travail. Les termes du contrat, les rétributions reçues et les perspectives de carrière comptent plus et renforcent le caractère contractuel de la relation d'emploi.

Enfin la déstructuration des temps sociaux engendrées par une plus forte flexibilité du temps de travail semble se traduire par des risques plus grands d'altération de la santé des salariés.

Ces éléments d'enquête sont une source précieuse d'information pour mieux savoir ce que « vivent » les cadres. Le regard porté sur les pratiques managériales ainsi que l'évolution des rapports à l'emploi sont alors autant d'informations qui doivent nous permettre de mieux cerner préoccupations et attentes pour assurer la défense des intérêts matériels et moraux des cadres.

Eric PERES

(1) Enquête réalisée auprès d'un panel de 1092 cadres soit un échantillon représentatif de la population des cadres salariés du secteur privé et du secteur semi-public sur les plans de l'âge, du sexe, de la fonction occupée, du niveau de formation et de la région d'activité.

Identité professionnelle

Concernant le statut cadre, pensez-vous que nous assistons (%) :

| | |
|-------------------------------------|----|
| A sa banalisation | 63 |
| A la disparition du statut de cadre | 14 |
| A son élargissement | 14 |
| A son renforcement | 5 |
| Autre | 4 |

En tant que cadre, vous considérez-vous comme (réponses multiples en %) :

| | |
|---|----|
| Un salarié comme les autres avec des spécificités | 55 |
| Un salarié comme les autres | 35 |
| Proche des autres salariés | 23 |
| Proche de la direction | 10 |

Les transformations productives ne sont pas sans conséquence sur l'identité professionnelle des cadres. 63% des cadres interrogés pensent qu'ils assistent à une banalisation de leur statut. En proie à une crise en terme de lisibilité institutionnelle, les cadres sont confrontés à une redéfinition de leurs missions et de leurs prérogatives. Dès lors la réduction des lignes hiérarchiques a quelque peu bouleversé les profils de carrière, rendant moins lisibles et légitimes qu'ils ne l'étaient auparavant au vu des organigrammes des directions. Dans ce contexte de recomposition des frontières, la proximité avec la direction ne va plus de soi: seuls 10% des cadres la placent en tête de leur réponse. En revanche si les cadres se considèrent des salariés comme les autres c'est en affirmant aussi leurs spécificités (55%). Enfin 66% d'entre eux estiment qu'il est urgent d'ouvrir des négociations sur le rôle et la place des cadres dans l'entreprise.



Préoccupations

Quelle est votre principale préoccupation?
(réponses multiples en %)

| | |
|---|----|
| L'évolution de ma rémunération | 45 |
| L'équilibre entre ma vie privée et ma vie professionnelle | 44 |
| L'intérêt de mes responsabilités | 21 |
| Les conditions de travail | 19 |
| La souffrance au travail (stress, harcèlement...) | 18 |
| L'évolution de ma carrière | 18 |
| Le climat social sur mon lieu de travail | 12 |
| La perte de mon emploi | 8 |
| Ne se prononce pas | 2 |

Etat d'esprit

Quel est le terme qui résume le mieux votre état d'esprit au travail
(réponses multiples en %)

| | |
|---------------|----|
| Motivation | 37 |
| Révolte | 24 |
| Repli sur soi | 18 |
| Confiance | 13 |

Face aux risques de chômage vous êtes aujourd'hui (en %):

| | |
|---------------------|----|
| Peu inquiet | 37 |
| Très inquiet | 25 |
| Faiblement inquiet | 20 |
| Pas du tout inquiet | 16 |

L'évolution de la rémunération et la recherche de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle sont en tête des préoccupations des cadres. Néanmoins, plus les cadres sont jeunes, plus ils sont sensibles à l'intérêt de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (55%). Cette proportion est plus élevée chez les jeunes femmes cadres (58%). Suivent les évolutions liées à la rémunération (43%) et à la carrière (31%).

Concernant l'état d'esprit au travail, la motivation domine plus fortement chez les jeunes (43%) et décline très vite avec l'âge.

Seuls 12% des cadres de moins de 35 ans sont très inquiets face aux risques du chômage contre 32% chez les plus de 50 ans. Cette crainte qui se ressent davantage dans l'industrie (33%) et chez les fonctions de production-gestion et personnel baisse lorsque le niveau de formation augmente.

Vie professionnelle

Pour chacun des aspects suivants, précisez si celui s'est détérioré, amélioré ou sans changement

| En % | Détérioré | Amélioré | Sans changement | Ne sait pas |
|---------------------------------------|-----------|----------|-----------------|-------------|
| Le climat social dans l'entreprise | 76 | 3 | 19 | 2 |
| La reconnaissance du travail | 68 | 9 | 2 | 2 |
| Les conditions de travail | 61 | 12 | 26 | 1 |
| La confiance dans votre entreprise | 61 | 8 | 29 | 2 |
| L'organisation interne du travail | 60 | 10 | 27 | 3 |
| Le dialogue social | 54 | 6 | 34 | 6 |
| L'équilibre entre la vie privée et la | 53 | 10 | 36 | 2 |
| Les relations avec la hiérarchie | 49 | 12 | 38 | 1 |
| La sécurité de l'emploi | 43 | 5 | 49 | 3 |
| La santé au travail | 42 | 9 | 44 | 5 |
| La possibilité de formation | 37 | 15 | 47 | 1 |
| L'ambiance avec les collègues | 34 | 10 | 56 | 0 |
| La sécurité du personnel | 21 | 28 | 46 | 5 |
| La réduction des inégalités | 16 | 23 | 51 | 10 |

Charge de travail

Comment jugez-vous votre charge de travail? (en %)

| | |
|--------------|----|
| Excessive | 63 |
| Correcte | 34 |
| Insuffisante | 2 |
| Ne sait pas | 1 |

Une charge de travail jugée excessive.

Parmi les différents aspects qui définissent les situations professionnelles, le climat social est celui qui s'est le plus fortement détérioré (76% des cadres interrogés).

La détérioration des conditions de travail arrive en troisième position (61%). Rien d'étonnant au regard de la croissance de la charge de travail: plus de 6 cadres sur 10 considèrent leur charge de travail comme excessive et ce de façon permanente pour 7 cadres sur 10. Ce constat s'accompagne d'un renforcement de la tension au travail (69%), mesure révélatrice de l'intensification du travail qui peut résulter de la combinaison entre une faible autonomie et un accroissement de la charge mentale.

La question du stress apparaît vite comme un facteur de pénibilité au travail dont les conséquences pathologiques sont avérées. Selon nos résultats 52% des cadres interrogés déclarent avoir été victimes de stress au travail et 21% de harcèlement moral.

Dans certains cas la question du stress s'accompagne au côté d'un stress de la performance, d'un stress de l'inhibition: 39% des cadres interrogés déclarent que l'évolution de leur travail se traduit par un état de démotivation voire d'immobilisme.

Si votre est excessive, diriez-vous que cet état est (en %)

| | |
|--------------------|----|
| Permanent | 73 |
| Ponctuel | 24 |
| Ne sait pas | 2 |
| Ne se prononce pas | 1 |

la tension que réclame votre travail s'est (en %):

| | |
|--------------------|----|
| Accrue | 69 |
| Atténuée | 4 |
| N'a pas changé | 25 |
| Ne sait pas | 1 |
| Ne se prononce pas | 1 |

Avez-vous été personnellement victime (réponses multiples en %)

| | |
|-----------------------|----|
| De stress | 52 |
| Ne se prononce pas | 34 |
| De harcèlement moral | 21 |
| Autre | 4 |
| De harcèlement sexuel | 1 |

L'évolution de votre travail se traduit par (en %):

| | |
|-----------------------------|----|
| Démotivation - immobilisme | 39 |
| Troubles de santé | 29 |
| Epanouissement - motivation | 25 |
| Ne se prononce pas | 17 |
| Autres | 6 |
| Problèmes familiaux | 5 |

Temps de travail

| Quelle est votre durée moyenne de travail hebdomadaire ? (en %) | | | |
|---|----|-------------------|----|
| 35 heures | 9 | De 46 à 49 heures | 17 |
| De 35 heures à 39 heures | 21 | De 50 à 54 heures | 10 |
| De 40 à 45 heures | 40 | Plus de 55 heures | 3 |

| Les cadres doivent-ils bénéficier au même titre que les autres salariés d'une réduction du temps de travail (en %) | |
|--|----|
| Oui | 86 |
| Non | 6 |
| Ne sait pas | 5 |
| Ne se prononce pas | 3 |

| Selon vous doit-on remettre en cause les 35 heures ? (en %) | |
|---|----|
| Oui | 20 |
| Non | 72 |
| Ne sait pas | 8 |
| Ne se prononce pas | 1 |

7 cadres sur 10 travaillent plus de 40 heures par semaine

Alors que le débat sur la remise en cause de la réduction du temps de travail occupe le devant de la scène, il est intéressant de se pencher sur le temps que les cadres consacrent à leur activité professionnelle. Si plus d'un cadre sur deux déclare être au forfait annuel en jours, 30% des cadres interrogés travaillent plus de 45 heures par semaine. Au total seuls 30% des cadres déclarent consacrer moins de 40 heures par semaine à leur activité professionnelle.

On observe toutefois des disparités importantes notamment selon le sexe. Ainsi parmi les cadres travaillant plus de 45 heures par semaine des hommes arrivent largement en tête avec une taux de 35% contre 19% pour les femmes. Ces dernières sont en revanche plus fortement représentées dans la tranche 35-39heures: 34% contre 15% chez leurs homologues masculins. Ces écarts s'expliquent en partie par le fait que les femmes sont généralement plus concernées par le temps partiel, plus souvent subi que choisi. D'autre part, les inégalités en matière d'évolution de carrière pénalisent plus fortement les femmes qui demeurent encore peu nombreuses à accéder aux postes de responsabilités. Dès lors les cadres estiment au même titre que les autres salariés devoir bénéficier d'une réduction de leur temps de travail (86%) et 72% d'entre eux refusent la remise en cause des 35 heures. La proportion des cadres attachés aux 35 heures est plus élevée chez les femmes (74% contre 71%), les cadres des entreprises de 50 à 500 salariés et ceux issus des secteurs des études et des services (90%), des télécoms (85%) et de la santé (83%).

| De quelles mesures d'aménagement ou de réduction du temps de travail bénéficiez-vous ? (en %) | |
|---|----|
| Forfait annuel en jours | 54 |
| Forfait annuel en heures | 5 |
| Forfait horaire hebdo/mensuel | 8 |
| 35 h hebdo | 18 |
| Semaine de 4 jours | 6 |
| Autres | 9 |

Management

| Travaillez-vous personnellement (en %) | |
|--|----|
| En fonction d'objectifs | 91 |
| Sans aucun objectif | 9 |

| Les objectifs qui vous sont fixés sont-ils (en %) | |
|---|----|
| Réalistes | 55 |
| Irréalistes | 43 |
| Ne se prononce pas | 2 |

| Si vous travaillez en fonction d'objectifs ces derniers sont-ils fixés par (en %): | |
|--|----|
| Un responsable de service | 43 |
| La Direction Générale | 32 |
| Votre responsable d'équipe | 19 |
| Vous-même | 6 |

| Avez-vous les moyens humains et financiers pour mener à bien vos objectifs (en %): | |
|--|----|
| Non | 65 |
| Oui | 30 |
| Ne sait pas | 5 |

| Si vous n'atteignez pas vos objectifs, cela a-t-il des conséquences sur : (Réponses multiples en %) | | | |
|---|----|---|----|
| Votre rémunération | 59 | Ne se prononce pas | 15 |
| Vos relations avec votre hiérarchie | 53 | Vos relations avec vos collègues de travail | 9 |
| Votre carrière professionnelle | 46 | Autres | 6 |

| Êtes-vous évalué (e) ? (en %): | |
|------------------------------------|----|
| Oui | 93 |
| Non | 7 |

| Comprenez-vous ces critères d'évaluation ? (en %) | |
|---|----|
| Oui | 79 |
| Non | 21 |

| Avez-vous connaissance des critères d'évaluation ? (en %) | |
|---|----|
| Oui | 83 |
| Non | 17 |

La très grande majorité des cadres (91%) sont concernés par le management par objectif.

Ils sont généralement fixés par le responsable de service (43%) ou la direction générale (32%). Dans le même temps 43% d'entre eux déclarent que ces mêmes objectifs sont irréalistes. Pas étonnant alors que 65% des cadres affirment n'avoir ni les moyens humains et ni les moyens financiers pour mener à bien leurs objectifs.

En cas de non atteinte des objectifs, les répercussions immédiates concernent en premier lieu le niveau de rémunération (59%), la nature des relations avec la hiérarchie (53%) et enfin le déroulement de carrière (46%).

L'évaluation professionnelle est chose courante. Les cadres y sont régulièrement confrontés afin d'être évalués sur leur performance. 93% des cadres déclarent ainsi être évalués.

En revanche 21% de ceux qui déclarent être évalués affirment qu'ils n'ont pas connaissance des critères à l'œuvre dans les dispositifs d'évaluation. Plus encore 17% de ces derniers n'en comprennent pas non plus le sens.

Rémunérations

| Etes-vous satisfait de votre niveau de rémunération ? (en %) | |
|--|----|
| Très satisfait | 3 |
| Plutôt satisfait | 40 |
| Plutôt pas du tout satisfait | 36 |
| Pas du tout satisfait | 20 |
| Ne se prononce pas | 1 |

Les augmentations collectives cèdent progressivement du terrain au profit des augmentations individuelles.

Pour 2004, la part des cadres concernés par une augmentation collective est de 23%. De toutes les catégories de cadres, ceux âgés de moins de 35 ans sont les plus concernés par l'individualisation (60%). A l'inverse les cadres de 50 ans et plus ont plus fréquemment obtenus des augmentations collectives (31%). Cette individualisation se répercute sur un autre grand paramètre : l'essor du variable dans les politiques de rémunération des entreprises. Sur ce point, 58% des cadres interrogés déclarent que leur rémunération comprend au moins une part variable. Face à la progression continue de l'individualisation des salaires, les cadres placent l'augmentation du pouvoir d'achat par la valorisation du salaire de base en tête de leur attentes salariales (50%) .

| De quels types d'augmentations avez-vous bénéficié ces dernières années ? (en %) | |
|--|----|
| Augmentation individuelle seule | 54 |
| Augmentation collective seule | 23 |
| Augmentation individuelle et collective | 23 |

| Votre rémunération comprend t-elle au moins une partie variable ? (en %) | |
|--|----|
| Oui | 58 |
| Non | 41 |
| Ne se prononce pas | 1 |

| Pour 2003, diriez-vous que votre salaire a connu une (en %): | |
|--|----|
| Stabilité | 52 |
| Diminution | 27 |
| Augmentation | 20 |
| Ne se prononce pas | 1 |

Plus d'un cadre sur deux n'est pas satisfait de son niveau de rémunération.

Pour 2003, seul 20% des cadres interrogés déclarent avoir connu une augmentation de leur rémunération. Les femmes sont plus fortement pénalisées: elles ne sont que 14% à être concernées par une augmentation contre 22% pour les hommes.

| Quelles sont aujourd'hui vos attentes en matière de rémunération ? (réponses multiples en %) | |
|--|----|
| Augmenter le pouvoir d'achat par la valorisation du salaire de base | 50 |
| Négocier toutes les formes de rémunération | 37 |
| Privilégier les augmentations collectives aux augmentations individuelles | 27 |
| Privilégier la performance individuelle | 23 |
| Freiner l'individualisation | 17 |
| Limiter la part variable | 14 |
| Ne sait pas | 3 |

Action syndicale

| Les cadres ont-ils intérêt à se syndiquer ? (en %) | |
|--|----------------------|
| En % | Cadres non syndiqués |
| Oui | 42 |
| Non | 22 |
| NSP | 36 |

| Vous sentez-vous plus proche (en %) | |
|---------------------------------------|----|
| Des autres salariés | 72 |
| Des dirigeants | 2 |
| Ni des uns, ni des autres | 20 |
| Ne se prononce pas | 6 |

| Les revendications des cadres sont (en %) : | |
|---|----|
| Proches de celles des autres salariés | 57 |
| Différentes de celles des autres salariés | 21 |
| Identiques à celles des autres salariés | 20 |
| Ne sait pas | 2 |

| Quelles sont les revendications qui vous paraissent aujourd'hui prioritaires ? (réponses multiples en %) | | | |
|--|----|-------------------------|----|
| Rémunération | 63 | Protection sociale | 22 |
| Charge de travail | 54 | Egalité professionnelle | 16 |
| Vie privée/vie professionnelle | 49 | Mobilité | 9 |
| Pérennité de l'emploi | 36 | L'usage des NTIC | 2 |
| Harcèlement, stress | 33 | Autres | 3 |
| Formation | 24 | Ne se prononce pas | 2 |

| Etes-vous syndiqués ? (en %) | |
|---------------------------------|----|
| Oui | 47 |
| Non | 33 |
| N'envisage aucunement de l'être | 13 |
| Envisage de l'être | 7 |

L'approche de la mobilisation des cadres dans l'action collective et plus largement leur investissement dans le fait syndical viennent rompre avec les représentations classiques d'une « classe » encline à se ranger auprès de la direction: 72% des cadres se déclarent être plus proche « des autres salariés » (67% pour les cadres non syndiqués) contre 2% « des dirigeants » (3% pour les non syndiqués). La syndicalisation chez les cadres concerne essentiellement les hommes (73% pour seulement 27% des femmes). Plus d'un cadre syndiqué sur deux est âgé de 35 à 49 ans. Les moins de 35 ans ne représentent que 11% de cette population contre 35% pour les plus de 50 ans. L'intérêt de la syndicalisation est partagé par 42% des cadres non syndiqués. Enfin si 7% des cadres envisagent de se syndiquer, les femmes plus que les hommes (9% contre 6%), c'est le cas de 16% des jeunes de moins de 35 ans.

Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer

L'Union des Cadres et Ingénieurs—Force Ouvrière - 2, rue de la Michodière 75002 Paris
Tel: 01 47 42 39 69 - Fax: 01 47 42 03 53 - Email: UCI.FO@wanadoo.fr - site: www.uci-fo.com

Nom/Prénom.....
 Entreprise.....
 Adresse.....Code Postal.....Ville.....