

Montreuil, le 10 février 2021

Les cadres de proximité :

En 1^{ère} ligne, mais pas reconnus !



L'UGICT CGT, en lien avec la SECAFI vient de publier la 6^e édition du baromètre annuel sur les cadres, dans un contexte de crise sanitaire, économique, sociale et environnementale inédit. Alors qu'ils ont un positionnement central dans les organisations du travail, une expertise et une forte technicité, les cadres de proximité s'estiment non reconnus dans leur travail. La période actuelle ne fait qu'aggraver ce ressenti.

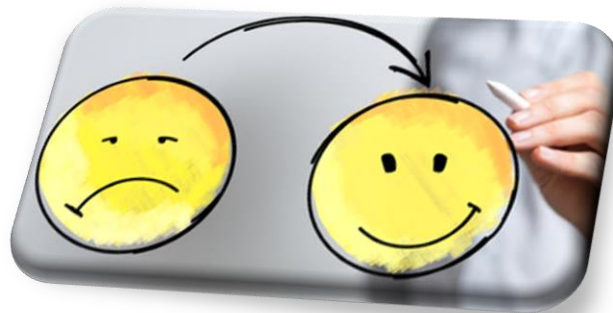
ABSENCE DE RECONNAISSANCE ET AUSTERITE SALARIALE

Les cadres de proximité expriment un manque de reconnaissance criant au regard de leurs responsabilités professionnelles qui ne cessent d'augmenter. Leur niveau d'implication dans le travail, la hausse de leur charge de travail, l'absence de feuille de route claire, les injonctions contradictoires, leur donnent **un sentiment d'impuissance** et de ne jamais pouvoir arriver au bout de leur mission. Les heures supplémentaires effectuées ne se comptent plus. Ils sont 49% à déclarer en effectuer.

Cela **ne se traduit pas pour autant par une meilleure reconnaissance** des qualifications, ni par une revalorisation salariale.

Lorsque la reconnaissance intervient, elle se manifeste le plus souvent sous forme de reconnaissance sociale (67%). Viennent ensuite la reconnaissance par l'évolution professionnelle (31%), puis par le salaire (30%).

Dans le secteur des télécoms la reconnaissance se place sous le signe de la **modération salariale**, comme à Orange où les NAO ont donné lieu à une Décision Unilatérale ou encore à Eutelsat à un gel des salaires pour 3 ans.



Pour être reconnus, les cadres veulent :

**Un meilleur équilibre vie
privée/vie professionnelle
(63%)**



À l'instabilité des organisations de travail et des situations individuelles s'ajoute un contexte de charge de travail importante. L'intrusion et l'usage actuel des outils numériques provoquent une intensification du travail. Cela prolonge le lien de subordination hors travail et efface les frontières spatio-temporelles 61% des cadres de proximité souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie personnelle et leur santé. Ces résultats traduisent une aspiration forte à pouvoir disposer d'un cadre de vie plus équilibré entre le travail et la vie privée. 61% des cadres de proximité souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie personnelle et leur santé. Ces résultats traduisent une aspiration forte à pouvoir disposer d'un cadre de vie plus équilibré entre le travail et la vie privée.



Un meilleur salaire (56%)

La majorité des cadres de proximité considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication, leur qualification et leur charge de travail.

Près d'un sondé sur deux dit effectuer des heures supplémentaires. Ces heures sup' ne sont ni payées, ni récupérées pour 37% des sondés (+4 points par rapport à 2019). Le temps de travail moyen des cadres est bien supérieur à 35h, avec 57% des sondés qui disent travailler plus de 40h par semaine, et 20% plus de 45h au mépris des durées maximum définies par la loi. Cela s'appelle du travail dissimulé. Ce pourcentage atteint 50% dans la fonction publique d'État !



Un contenu & un sens du travail pertinent (45%)

Les répondants sont 65% à estimer que les choix et pratiques de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle : souvent (16%), de temps en temps (49%). Ce chiffre est plus élevé dans le secteur public. Être confronté à une telle situation est une source importante de mal-être pour ces salariés. Conjugué à l'exposition d'autres facteurs, comme la surcharge de travail, le manque de reconnaissance, ou de soutien, cela peut conduire à la perte de repères et à l'épuisement professionnel.

53% des cadres de proximité souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique.

Ce résultat témoigne de l'attachement de ces cadres au sens de leur travail, aux règles de leur métier et à leur professionnalisme, même dans un contexte de crise.



des moyens tant humains que financiers pour mener un travail de qualité



L'absence de recrutement, de moyens tant humains que financiers met à mal l'organisation du travail. Les cadres ne veulent plus manager par la coercition. De plus, les injonctions contradictoires de la ligne hiérarchique reflètent soit un flottement au plus haut niveau, soit une incompréhension par la hiérarchie.

Vos aspirations sont nos revendications !

L'Union Fédérale des Cadres de la CGT FAPT

est aux côtés des cadres pour porter haut et fort leurs revendications

Signez et
faites signer
la pétition en
ligne pour :

- Redonner du sens à notre travail et mettre fin aux injonctions contradictoires ;
- Un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle et avoir accès au droit à la déconnexion
- Des moyens tant humains que financiers pour mener un travail de qualité
- Une revalorisation immédiate des salaires

<https://www.cgtfapt-orange.fr/syndicat/petitions/>

