

Consultation des Syndiqué-e-s Cadres - 1^{er} semestre 2019

76 retours de 27 Syndicats Départementaux représentant 126 syndiqué-e-s

13 réunions représentant 84 syndiqué-e-s

42 questionnaires individuels de syndiqué-e-s

Entreprises représentées : La Poste **59 %** ; Orange **22 %** ; Mixte **15 %**

| | | | | |
|---|------------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------|
| Vous êtes : Femme 21 % | Homme 28 % | Fonctionnaire 21 % | droit privé 19 % | |
| Vous êtes : Cadre 31 % | Cadre Sup 8 % | | | |
| Vous avez : -30 ans 1 % | 30 à 40 ans 6 % | 40 à 50 ans 16 % | 50 à 60 ans 25 % | +60 ans 2 % |
| Vous êtes syndiqué-e-s à la CGT depuis : -5 ans 16 % | 5 à 10 ans 7 % | 10 à 20 ans 13 % | +20 ans 13 % | |
| Avez-vous des responsabilités syndicales : OUI 22 % | NON 23 % | | | |

Revendicatif

1) La place des cadres dans l'entreprise

Les cadres sont amenés à mettre en œuvre des décisions prises sans eux, voire qui vont à l'encontre de leur éthique. Ce qui interroge aussi leur contribution en termes de stratégie, d'organisation du travail, de reconnaissance de la charge de travail et de moyens indispensables pour bien travailler. Vous êtes confronté-e-s à ces situations, selon vous, quelles actions devraient être menées par la CGT pour redonner la parole aux cadres dans l'entreprise ?

Les cadres ne sont pas décideurs dans l'entreprise. Un de leur rôle principal est de porter la stratégie d'entreprise. C'est très réducteur. Par leur qualification, leur réflexion, ils doivent pouvoir participer à la réflexion sur la stratégie d'entreprise. L'entreprise les oblige à être dans le moule. Ils sont souvent confrontés à des injonctions contradictoires. Ce sont quelques exemples de constats fait par les camarades qui ont répondu à la consultation. Selon ces camarades, le CGT doit écouter les cadres, faire plus de formation, donner une meilleure information et mettre à disposition plus de matériel. Les outils utilisés peuvent être : le CHSCT, les lanceurs d'alerte. Pour cela, il faut développer la syndicalisation pour développer l'action collective et augmenter le rapport de force. On peut être cadre et syndiqué à la CGT. Les cadres doivent être mieux représentés et intégrés dans nos structures. Nous devons redynamiser les sections UFC et impulser leur création quand elles n'existent pas. Il est nécessaire de réunir les cadres pour qu'ils puissent parler librement. Cela peut être pendant le temps de travail en HIS, pendant un repas de travail, en réseau...

2) Le statut cadre est en lien direct avec la retraite complémentaire AGIRC qui par sa fusion avec l'ARRCO le met à mal.

A ce stade des négociations, le Medef entend laisser la définition à la main de chaque entreprise. Pour la CGT, il ne saurait y avoir un code du travail par entreprise. La médiatisation entre cadres est indispensable. Etes-vous suffisamment informé-e-s pour soutenir un débat contradictoire, selon vous, comment la CGT doit-elle aborder cette question ?

Concernant le statut de cadre, une majorité des camarades ayant répondu à la consultation déclare ne pas connaître suffisamment les enjeux du statut cadre et des revendications qui en découle. Les informations émanent pour l'essentiel de l'UGICT. La nécessité d'avoir des informations au travers de journées d'étude ou de tracts est largement portée.

3) Le temps de travail

Dans nombre d'entreprises les cadres sont au forfait jours. Le patronat a imaginé les RTT en compensation des dépassements du temps de travail. Or ceux-ci ne sont pas pris, faute de recrutement et de la charge de travail, interrogeant ainsi le salaire horaire. Selon vous et dans le contexte de votre entreprise, que faudrait-il modifier pour à la fois ne pas dépasser le temps de travail et concilier vie professionnelle et privée ?

Concernant le temps de travail, à l'unanimité, les cadres considèrent qu'ils ont une trop lourde charge de travail. Ils portent le respect des horaires, une charge de travail en adéquation avec le temps de travail, des créations d'emploi de collaborateurs, mais également d'adjoints, l'idée d'avoir des remplaçants en cas d'absence. Ils portent le droit à la déconnexion (voire au blocage des outils passé une certaine heure), le télétravail. Lorsqu'il y a dépassement d'horaires, ils veulent être payés en heure sup ou récupérer. Ils pensent qu'ils ont droit au 35h comme tous les salariés et revendiquent pour la plupart les 32h.

4) Les salaires, qualifications et déroulement de carrière

Le manque de reconnaissance salariale pour plus d'un cadre sur deux est lié au déficit de reconnaissance des qualifications. L'absence de revalorisation salariale, peu ou pas d'augmentation générale, au profit d'une augmentation aléatoire sur les résultats et les objectifs, génèrent un sentiment justifié de déficit de reconnaissance professionnelle. Quelles devraient être les actions à mettre en place ?

La revalorisation des salaires est la première préoccupation des camarades qui ont répondu à ce questionnaire. Cela passe par la revalorisation du point d'indice, en tenant compte des études, des qualifications et de l'ancienneté, mais également en corrélation avec ce que touchent les actionnaires ou l'inflation. Le 13° mois est également porté. Beaucoup réclame de la transparence au travers d'une fiche de poste claire, des horaires collectifs.

Etonnamment, peu de camarades demandent la suppression de la part variable. En revanche, la transparence, l'équité sont largement réclamés. Ils veulent que ce soit stable, en lien avec les qualifications et l'ancienneté. A l'évidence, la part variable est un élément de reconnaissance et de motivation. Cela signifie que les objectifs en tant que tels ne sont pas remis en cause, c'est un élément d'évaluation mais il doit être loyal.

Le besoin de reconnaissance est prégnant dans les résultats de la consultation. Le salaire, la part variable sont un des éléments. La formation professionnelle est un autre des éléments. Il en va de même pour la formation. Il apparait également le besoin d'avoir la confiance de la part de la hiérarchie, par rapport aux qualités de la personne et non pas par rapport aux comportements exigés.

Sur ce sujet, certains camarades font des propositions d'actions : Mieux connaître la géographie salariale au niveau nationale, consulter les salariés, mieux communiquer sur nos repères revendicatifs, développer l'emploi.

6.1) La participation est la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise au profit des salariés.

L'intéressement est décidé par la direction et versé aux salariés à condition qu'ils aient réalisé les objectifs collectifs qui leur ont été, au préalable, définis. Qu'en pensez-vous ?

En ce qui concerne l'intéressement, les avis sont plus partagés. Une majorité des camarades ayant répondu sont pour la suppression de l'intéressement au profit d'une rémunération plus équitable, dont le 13° mois. Pour ceux qui ne le remettent pas en cause, ils sont favorables à son augmentation et surtout à des objectifs atteignables et loyaux. Il y a une constante dans les réponses : l'augmentation du pouvoir d'achat.

6.2) Aujourd'hui, les cadres sont confrontés à un véritable « goulet d'étranglement » lorsqu'ils veulent **progresser**.

La méthodologie de **l'évaluation** y participe pour beaucoup. Selon vous, quelles propositions la CGT doit-elle porter sur ce sujet ?

L'évaluation en tant que telle est peu remise en cause. En revanche, le besoin de transparence et d'équité est très prégnant. Elle est considérée comme un outil de développement de carrière. Cela nécessite un véritable échange entre les parties et une véritable écoute. Ce qui est peu le cas. Beaucoup de camarades déplorent la partialité de la hiérarchie qui ne se sert de l'évaluation que sur la partie « objectif ». Cela occulte le besoin de reconnaissance par la formation, la perspective de carrière, l'augmentation de salaire et génère beaucoup de frustration.

5) L'égalité professionnelle

Les femmes cadres gagnent, en moyenne, 21 % de moins que les hommes cadres. Elles sont pénalisées par la maternité ou « le soupçon de maternité ». C'est l'explication principale des inégalités de salaires et de carrière chez les cadres. La CGT est reconnue comme porteuse des réflexions les plus abouties et crédibles. Selon vous, quelles sont les actions concrètes à prendre et à quel niveau pour éradiquer les inégalités ?

Les remontées faites sur l'égalité pro sont inexploitable. C'est dire tout le travail qu'il nous reste à faire sur cette question.

6) Connaissance des propositions de la CGT

6.1) Connaissez-vous les propositions revendicatives de la CGT et de son UFC ? OUI 39 % NON 32 %

Avez-vous quelques exemples ? Une majorité de camarades ont répondu oui à cette question. Ils connaissent particulièrement l'égalité femme-homme, le droit à la déconnexion, les augmentations de salaires mais aussi les revendications suivantes : le temps de travail, être engagé professionnellement et responsable socialement, le statut cadre. Ceux qui ont déclaré ne pas connaître les propositions de la CGT envers les cadres ont donné comme principale raison ne pas avoir suffisamment d'information et de tracts.

6.2) La CGT se préoccupe-t-elle suffisamment des revendications spécifiques cadres ? OUI 25 % NON 47 %

Pourquoi ? Une large majorité, les cadres ont répondu non à cette question. Pour ces camarades, ce n'est pas historique. La CGT est d'abord d'origine ouvrière et la plupart des camarades n'arrive pas à voir l'évolution du salariat, par manque de réflexion politique. C'est pourquoi il existe toujours au sein de la CGT, une méfiance, ou une certaine ségrégation en direction des cadres. Mais un cadre est un salarié. La CGT n'est pas assez représentative chez les cadres, pas reconnue. Il est nécessaire de travailler les liens entre les cadres syndiqués CGT et les employés syndiqués CGT pour réfléchir à cette question et travailler à la communication.

Qualité de la vie syndicale

- 7) Selon vous, les cadres ont-ils **des revendications spécifiques en complément des revendications communes** à l'ensemble du salariat ? OUI **79 %** NON **5 %**
- 8) Pour être efficaces, **les cadres ont-ils besoin d'un outil spécifique**, la section UFC ? OUI **71 %** NON **10 %**
- 9) Doivent-ils **militer au sein de la section locale** ? OUI **61 %** NON **7 %**
- 10) Existe-t-il **une section UFC dans votre département** : OUI **56 %** NON **23 %**
- 11) Si OUI y participez-vous ? OUI **41 %** NON **23 %**
Pour quelles raisons ?

La nécessité d'avoir une section UFC comme lieu d'échange privilégié est réaffirmée, malgré le manque de disponibilité pour y assister.

- 12) Selon vous, quelle doit être la fréquence des réunions d'une section UFC ?
Mensuelle **21 %** Bimestrielle **22 %** Trimestrielle **30 %** Biannuelle **6 %** Annuelle **1 %**
- 13) Selon vous, une section UFC doit-elle aborder régulièrement (plusieurs réponses possibles) :
a. Des thèmes revendicatifs cadre : **2 %**
b. Des thématiques choisies avec la participation d'intervenant-e-s : **6 %**
c. Des questions vous permettant d'échanger entre cadres syndiqués : **2 %**
ab : **11 %** ac : **11 %** bc : **6 %** abc : **46 %**
- 14) Les réunions de la section UFC doivent-elles avoir lieu :
Sur le temps de travail **50 %** En dehors du temps de travail **9 %** Les deux **25 %**
- 15) Les réunions de la section UFC doivent-elles se tenir (plusieurs réponses possibles) :
a. En physique **46 %**
b. Par téléphone **1 %**
c. En visioconférence **4 %**
ab : **15 %** abc : **11 %** ac : **6 %** bc : **1 %**
- 16) Des déjeuners de travail vous semblent-ils adaptés ? OUI **61 %** NON **20 %**

- 17) De quels outils auriez-vous besoin pour mener votre activité syndicale (tracts, site, page Facebook, soutien téléphonique, etc.) ?

Tous les outils sont les bienvenus avec principalement un besoin de tracts, un site internet et une page Facebook.

- 18) Quelles formes d'action proposez-vous ?

HIS, visites de service et tracts cadre ainsi que des réunions cadre Fapt (section UFC ...) et interpro (CD Ugict ...).

- 19) Avez-vous suivi des formations spécifiques cadres : OUI **15 %** NON **64 %**

Si oui lesquelles : Hormis les formations professionnelles, peu ou pas de formation syndicale spécifique.

Si non, pour quelles raisons : Principalement par manque d'information et de temps.

- 20) De quelles formations auriez-vous besoin ?

Réponses variées mais il en ressort surtout une méconnaissance des formations syndicales existantes.

Communication ciblée cadre (interne et externe)

- 21) Quels sont vos 5 sites ou applications mobile (infos, actus, associations, etc.) préférés :

Les applis d'informations générales (France Info, Le monde, la presse locale...) ainsi que les infos Cgt (Applis, Internet, sites Facebook, LDJ Fapt, Ugict et les mails).

22) Comment consultez-vous les informations de façon générale (Plusieurs choix possibles) :

- a. Dans les transports
 - b. Au domicile **1 %**
 - c. Au travail
 - d. Sur support papier
 - e. Sur mobile
 - f. En audio (podcast ou radio)
 - g. En vidéo
 - h. En texte
 - i. Sur ordinateur
 - j. Sur les réseaux sociaux
- abcdefghi : **6 %** bcdefi : **6 %** bcdfgh : **8 %** di : **8 %**

23) Connaissez-vous le site de la CGT FAPT : OUI **67 %** NON **17 %**

24) Vous y rendez-vous de façon régulière : OUI **20 %** NON **62 %**

Pour quelles raisons : Essentiellement par manque de visibilité, de lisibilité et de temps.

25) Connaissez-vous le Flash-Cadres UFC : OUI **65 %** NON **18 %**

26) Le lisez-vous : Souvent **26 %** De temps en temps **24 %** Rarement **15 %** Jamais **11 %**
Pourquoi : Même si le Flash Cadres est reconnu pour ses infos pertinentes, sa forme actuelle doit être revue voire sur le fond.

27) Est-il diffusé auprès des salariés : OUI **22%** NON **52 %**
Pourquoi : Même s'il n'y a aucune tendance forte, les mêmes raisons que ci-dessus ressortent.

28) Connaissez-vous le Réso (ex Résonance) UFC : OUI **35 %** NON **48 %**

29) Le lisez-vous : Souvent **4 %** De temps en temps **7 %** Rarement **17 %** Jamais **29 %**
Pourquoi : Plus de parution récente.

30) Est-il diffusé auprès des salariés : OUI **8 %** NON **55 %**
Pour quelles raisons : Plus de parution récente.

31) Connaissez-vous la publication UGICT Options : OUI **52 %** NON **31 %**

32) Le recevez-vous : OUI **35 %** NON **44 %**

33) Le lisez-vous : Souvent **23 %** De temps en temps **21 %** Rarement **3 %** Jamais **25 %**
Pourquoi : Même si le contenu est plébiscité, le manque de temps de lecture reste un problème.

34) Comment voudriez-vous être tenu.e.s au courant des activités de l'UFC (plusieurs choix possibles) :

- a. Par mail **19 %**
 - b. Par des réunions physiques **2 %**
 - c. Par un site internet dédié **2 %**
 - d. Par des réunions téléphonées
 - e. Par des publications
 - f. Par les réseaux sociaux
- abe : **12 %** ac : **8 %** abcdef : **7 %**

35) Qu'attendez-vous des publications spécifiques cadres UFC (plusieurs choix possibles):

- a. D'être au plus près de l'actualité **3 %**
 - b. De traiter de sujets de fonds **1 %**
 - c. D'être succinctes (type « brèves d'actus ») **6 %**
 - d. D'être exhaustives (type dossiers)
 - e. D'être décalées
 - f. D'être attrayantes visuellement
 - g. D'avoir un aspect professionnel
 - h. D'avoir un aspect comique ou satyrique
- ab : **15 %** ae : **8 %** abcfgh : **6 %**

36) Qu'attendez-vous comme contenu spécifique UFC (plusieurs choix possibles) :

- a. L'actualité des luttes **2 %**
 - b. Le revendicatif cadre **6 %**
 - c. Décryptage du secteur **1 %**
 - d. Mise en perspective internationale
 - e. Mise en perspective interprofessionnelle
- ab : **8 %** abcde : **14 %** bce : **10 %** be : **10 %**

37) En déploiement dans les services, diffusez-vous des tracts signés UFC : OUI **48 %** NON **31 %**

Pour quelles raisons : Même si le contenu des parutions UFC est plébiscité, leurs visibilité et diffusions restent à améliorer.

38) Avez-vous besoin d'outils pour discuter avec tes collègues cadres (plusieurs réponses possibles) :

- a. De fiches thématiques (*exemple : Égalité F/H, financiarisation de l'entreprise, Agilité, nouvelles méthodes de travail, Management, Numérique, Éthique*) **2 %**
 - b. De fiches repères revendicatifs spécifiques cadres **2 %**
 - c. De modèle ou exemple de tracts spécifiques cadres
 - d. De glossaires thématiques **1 %**
 - e. De questions/réponses **2 %**
 - f. D'une bibliographie de livres ou publications à lire ou à conseiller aux salariés
 - g. D'une liste de sites à consulter ou à conseiller aux salariés **7 %**
 - h. D'exemples de luttes gagnantes
- ab : **3%** abc : **4 %** abcd : **6 %** abcdgh : **9 %** abcg : **3 %** abcgh : **6 %** bc : **5 %**

Sous quelles formes (électronique, papier, les deux, Internet, mobile, etc.) : Le « multicanal » est prédominant.