

[SYNDICALISME HEBDO] Le vécu des cadres pendant la crise sanitaire

Pour la troisième fois, la CFDT-Cadres publie les résultats de son baromètre annuel relatif aux attentes professionnelles et statutaires des cadres. Effectuée en décembre 2020, l'enquête a permis d'appréhender leur situation dans la crise, avec un focus sur des cadres de TPE.

« Pendant la crise, les cadres ont été moteurs ; ils ont su s'adapter, répondre aux attentes, gérer des situations complexes, poursuivre l'activité... », résumait ce 27 janvier, Laurent Mahieu lors de la présentation des [résultats du baromètre annuel](#) de [la CFDT-Cadres](#). Pourtant, les managers expriment un profond mal-être. Parmi les répondants de cette troisième édition, trois managers sur cinq disent qu'ils sont en difficulté pour expliquer les décisions de leur direction (ou administration) et motiver leurs équipes... La tendance est particulièrement forte chez les jeunes managers, dont huit sur dix demandent à être mieux formés.

Globalement, ce qui avait été observé lors du premier baromètre, en 2015, en vue de la négociation encadrement, se confirme en 2020 : pour 60 % d'entre eux, être cadre ne veut plus vraiment dire grand-chose aujourd'hui ; cela ne correspond pas à une réalité professionnelle, notamment pour les managers et dans la fonction publique.

Dans la fonction publique, d'ailleurs, le malaise est plus marqué que dans le privé : pour plus d'un cadre du secteur public sur trois, l'enquête révèle que « *les changements actuels sont mal gérés et les cadres ne se sentent pas aidés par leur hiérarchie pour s'y adapter* ».

L'enquête a été menée auprès des cadres en activité mais, du fait de la pandémie, un sur six est en activité partielle – voire un sur quatre dans les TPE, celles-ci étant plus fortement impactées par la crise. Et plus de la moitié des cadres de moins de 35 ans ont peur de perdre leur emploi.

Des situations contrastées de télétravail

De confinement en couvre-feu, on dénombrait en décembre 29 % de cadres télétravailleurs dans la fonction publique, 55 % dans le privé et 35 % dans les TPE.

Même s'ils se sont bien adaptés au télétravail à temps complet, la crise a changé les manières de travailler pour 80 % d'entre eux, notamment les plus jeunes, qui pensent que le travail va changer mais pas forcément en mieux : 62 % des moins de 35 ans craignent d'avoir un travail moins intéressant, un sur deux a peur de perdre son emploi dans les mois à venir...

Inhérente à leur fonction, l'autonomie est un des facteurs d'adaptation à la crise et six cadres sur dix jugent qu'ils ont suffisamment d'autonomie et qu'ils savent organiser leur temps de travail, malgré la porosité des temps de vie professionnelle et personnelle due au télétravail massif. Or les moins de 35 ans en souffrent : ils dénoncent trop d'autonomie, ce qui se traduit par un évident besoin de formation et de soutien afin de gérer stress et charge de travail.

Focus sur les cadres en TPE

C'est une première, ce baromètre 2020 s'adresse à un échantillon spécifique de cadres des TPE.

« Il existe des différences entre une grande entreprise et les TPE, où travaillent quelque 500 000 cadres. Cette enquête va nous permettre de mesurer plus finement leur perception et d'ajuster nos revendications concernant cette catégorie de cadres. »

Laurent Mahieu, secrétaire général de la CFDT-Cadres

« Nous savions qu'il existe des différences entre une grande entreprise et les TPE, où travaillent quelque 500 000 cadres. Cette enquête va nous permettre de mesurer plus finement leur perception et d'ajuster nos revendications concernant cette catégorie de cadres », poursuit Laurent Mahieu. Ainsi, les réponses révèlent que les cadres de TPE restent davantage sur site pendant la crise, et qu'ils sont plus souvent au chômage partiel que les cadres des grandes entreprises. Ils redoutent plus les changements, ont moins de discussions avec leurs managers, sont moins bien accompagnés (pas de temps d'échange à propos de leurs carrières, pas de dialogue professionnel avec leurs managers). Questionnés sur les appuis dont ils disposent, un tiers des répondants dit néanmoins pouvoir compter sur une présence RH ou syndicale quand elles existent.

Et la relation aux syndicats ?

À propos de l'auteur **Claire Nillus** Journaliste

S'appuyant sur ce baromètre, la CFDT-Cadres va organiser des groupes de travail pour travailler sur les réponses par catégories (public, privé, hommes-femmes, âge...) en vue d'affiner son cahier revendicatif. En dépit des avancées législatives, on est encore loin du compte en matière d'effectivité du droit à la déconnexion, principal motif d'insatisfaction des cadres interrogés. Et bien que les accords nationaux interprofessionnels pour les cadres (février 2020) et sur le télétravail (novembre 2020) aient posé les fondements de négociations sur le terrain, 40 % des répondants souhaitent que les organisations syndicales prennent une plus grande place dans la gestion de crise.

D'autres réponses donnent également une image positive des syndicats puisqu'un répondant sur trois est syndiqué ou envisage de l'être, un sur deux dit pouvoir compter sur les représentants du personnel lorsqu'il y en a. Enfin, le questionnaire 2020 intègre la perspective des élections dans les TPE (elles se dérouleront du 22 mars au 4 avril). *« Ces élections, qui font peu de bruit et se déroulent à distance, sont connues de 50 % de cadres », constate Laurent Mahieu. « 28 % déclarent qu'ils pensent aller voter, ils n'ont été que 8 % à voter en 2016 ; il y a là un vrai challenge qui nous attend, consistant à transformer cette envie – ou ce devoir – en bulletin de vote ! »*

Par Claire Nillus

employé

Liens utiles

[Le vécu des cadres pendant la crise sanitaire](#)