



Près de sept cadres sur dix sont prêts à travailler plus de 35 heures, sous condition de compensations (Cadremploi)

Evelyne Orman, AEF Groupe, Dépêche n°530973, le 03.02.2016

Si dans les faits, le volume horaire effectif hebdomadaire des cadres dépasse la durée légale et/ou contractuelle du travail, puisqu'elle s'établit en moyenne à 42,5 heures avec des différences selon le type de contrat, lorsqu'on leur demande leur avis sur les 35 heures, 7 cadres sur 10 (69 %) disent être favorables à un allongement de la durée du travail.

C'est l'un des résultats de l'enquête menée par Cadremploi autour de la thématique "Être cadre en 2016", dont les résultats ont été publiés mardi 2 février 2016.

Les cadres répondants sont donc prêts à s'investir plus dans leur travail, mais conditionnent cet investissement à l'octroi de garanties supplémentaires. 40 % réclameraient alors une hausse générale des salaires, 23 % l'octroi de jours de RTT supplémentaires et 6 % une garantie de ne pas dépasser le volume négocié.

Le management n'est plus une fonction essentielle du statut cadre : il ne fait partie du périmètre du poste que de 54 % des cadres interrogés, loin derrière les compétences d'expertise que 74 % d'entre eux évoquent, avec la gestion de projet (62 %). C'est le premier constat dressé par l'étude menée par Cadremploi auprès d'environ 1 000 cadres au début du mois de janvier 2016, qui vise à dresser le portrait-type du cadre en 2016.

Selon cette dernière, les cadres restent très attachés à leur statut, qui reste plébiscité par 94 % des répondants. Concernant le rythme de travail, un cadre sur deux en poste a signé un contrat en forfait horaire de plus de 35 heures avec des jours de RTT, tandis que 35 % travaillent en forfait jours et 15 % en forfait horaire à 35 heures, sans jours de RTT. Dans les faits, le volume horaire effectif hebdomadaire que déclarent les cadres dépasse toutefois la durée légale et/ou contractuelle. En moyenne, il s'établit à 42,5 heures avec des différences selon le type de contrat : il est de 40 heures pour les cadres ayant un forfait de 35 heures, de 42,2 heures pour ceux ayant un forfait de plus de 35 heures avec des jours de RTT et de 44,2 heures pour ceux en forfait jours.

Ce constat dressé, Cadremploi a demandé aux cadres leur avis sur le régime des 35 heures. 69 % des interrogés disent qu'il serait nécessaire d'augmenter cette durée du travail, à condition que cette augmentation s'accompagne de compensations : "40 % attendent en contrepartie une hausse généralisée des salaires, 23 % l'octroi d'un nombre plus important de jours de RTT et 6 % une garantie de ne pas dépasser le volume négocié", précise l'enquête.

L'équilibre vie privée-vie professionnelle comme enjeu

Pour beaucoup de cadres, la conciliation de leur vie professionnelle avec leur vie privée reste également une véritable préoccupation. Ils sont une courte majorité à déclarer que cet équilibre est difficile à trouver, notamment concernant le temps passé avec leurs enfants pour ceux qui en ont (51 %) ou encore leurs activités de loisirs (52 %).

"Investis dans leur fonction, les cadres d'aujourd'hui rencontrent des difficultés à renoncer à leurs perspectives professionnelles pour favoriser cet équilibre. Interrogés sur leur disposition à renoncer à différents avantages pour avoir plus de temps pour leur vie privée, les cadres se montrent très partagés : ainsi, 46 % déclarent qu'ils seraient prêts à refuser des responsabilités supplémentaires assorties d'une augmentation salariale contre 49 % qui jugent ce sacrifice difficile.

Au même niveau, 47 % pourraient refuser facilement une promotion à l'échelon supérieur contre 48 % qui y renonceraient difficilement", poursuivent les auteurs.

La transformation numérique bénéfique

Par ailleurs, Cadremploi a interrogé les cadres sur l'impact de la révolution numérique sur l'exercice de leur travail. Leur regard en la matière semble très positif, ces derniers estimant qu'elle apporte de la croissance économique (80 %) et de la pérennité en termes d'emplois (72 %). De plus, cette transformation numérique est déjà bien intégrée au sein de leur entreprise. Parmi les répondants en poste, 86 % perçoivent des effets très importants des changements qu'elle apporte sur les équipements et les outils de travail, 82 % sur l'organisation et 79 % sur l'offre elle-même, à savoir les produits et services de leur entreprise.

Plus des trois quarts des cadres relèvent aussi des conséquences fortes de la transformation numérique sur leur poste (76 %). Ces effets sont perçus comme bénéfiques quant à leur efficacité au travail (75 %) et l'organisation de leurs différentes tâches (73 %). Près des deux tiers des répondants déclarent que la transformation numérique a enrichi leur travail contre 17 % qui estiment qu'elle l'a appauvri et 18 % ne relevant aucun changement.

Si 53 % ont gagné en sérénité grâce au numérique, ils sont 32 % à avoir perdu et 15 % à n'avoir perçu aucun changement. À des niveaux comparables, 49 % relèvent une amélioration de leurs relations avec les autres salariés contre 30 % qui voient une évolution négative et 21 % aucune conséquence. Enfin, 45 % des cadres interrogés estiment que cette transformation numérique a amélioré leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, 36 % qu'elle l'a détériorée et 19 % qu'elle n'y a rien changé. □
