

LE VRAI SALAIRE DES CADRES

N° 4
Octobre 2014

« PLUS ON FAIT D'HEURES PLUS NOTRE COÛT HORAIRE BAISSE »

En mai dernier, FO Énergie et Mines réalisait une enquête auprès de la population Cadres des IEG portant sur le temps de travail et la reconnaissance.

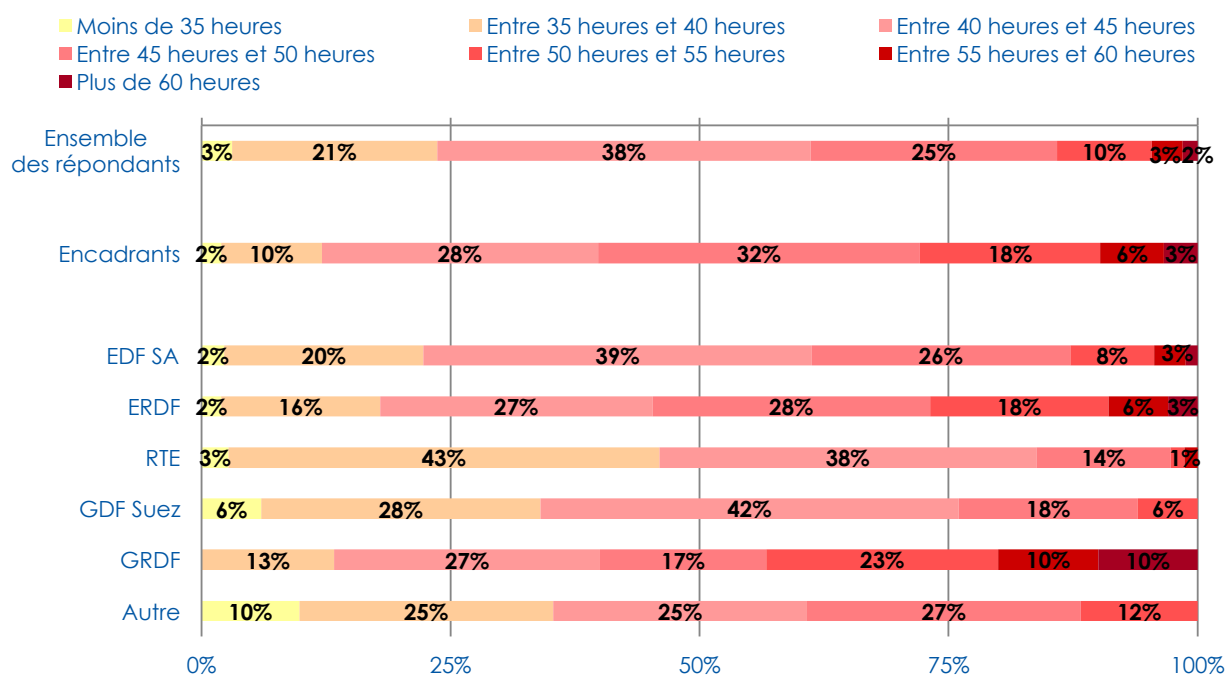
Dans un premier temps nous avons analysé la charge de travail des Cadres et porté nos propositions et revendications auprès des Directions.

Maintenant nous souhaitons analyser ces données au regard de la problématique du pouvoir d'achat et du vrai salaire des Cadres.

La valorisation de l'activité des cadres est une priorité ; a minima, au travers d'une rémunération plus juste et plus en rapport avec la charge de travail réelle.

Ainsi au regard des quelques 3000 répondants, vous trouverez ci-dessous présentée sous deux formes complémentaires la réponse des Cadres des IEG à la question :

En moyenne, par semaine, (combien de temps) vous travaillez (hors pause déjeuner).



Déclaration temps de travail	Horaire moyen	Taux de répondants
Moins de 35 h	32	3 %
35 - 40 h	37,5	21 %
40 - 45 h	42,5	37 %
45 - 50 h	47,5	24 %
50 - 55 h	52,5	10 %
55 - 60 h	57,5	3 %
Plus de 60 h	65	2 %



Avec ces chiffres en main, nous constatons que **76 % de Cadres travaillent plus de 40 heures par semaine.**

Interpellés par ces données, et en faisant une extrapolation de ce déclaratif d'heures au niveau mensuel et annuel, nous nous sommes interrogés sur les heures réellement travaillées par les Cadres.

Ensuite, nous avons souhaité mettre en perspective le traitement et la prise en compte de cet investissement par les Directions.

Il s'agit donc bien de la valorisation et de la reconnaissance attribuée par les Directions à l'investissement des Cadres que nous souhaitons éclairer.

Un aspect nous semble évident : les transformations et les performances des entreprises n'auraient pas pu avoir lieu sans ce « surinvestissement » des Cadres. Souvent, devant le manque de reconnaissance des employeurs, c'est la passion et l'intérêt pour le métier qui les fait tenir debout et ce sont ces facteurs qui leur permettent d'affronter les défis qui se présentent à eux.

Le travail déclaré et le salaire associé

Selon les résultats de l'enquête, **ce qui est mathématiquement vrai : c'est que plus « on fait d'heures plus notre coût horaire baisse ».**

Mais les résultats sont assez surprenants. En calculant précisément, cela donne la règle suivante : à chaque fois qu'un salarié cadre dépasse chacune des tranches de 5 heures proposées dans l'enquête, il perd en moyenne 5 NR.

Par exemple, pour un cadre en GF 14 NR 220 (éch. 8) :

- Entre 40 et 45 heures hebdomadaires travaillées, il est payé en NR 180 (-8 NR par rapport à son salaire actuel ce qui équivaut à une perte de 719 €/mois).
- Entre 45 et 50 heures hebdomadaires travaillées (deuxième palier et donc 5 heures de plus par semaine en moyenne) il est rémunéré en NR 155 (-13 NR ou une perte de 1 108/mois).
- Entre 50 et 55 heures hebdomadaires travaillées, il est rémunéré en NR 135 (-17 NR ou moins 1 382 €/mois).
- Entre 55 et 60 heures hebdomadaires travaillées, il est payé en NR 120 (-20 NR ou moins 1 572 €/mois).
- Enfin s'il fait plus de 60 heures hebdomadaires travaillées, il est payé en NR 105 (- 23 NR ou une perte de 1 750 €/mois).

Nous avons réitéré le calcul sur différents GF et NR et la perte de salaire traduite en NR se confirme pour chaque tranche de dépassement d'heures. Ainsi, par exemple, tous les salariés qui travaillent entre 45 et 50 heures ont une perte de rémunération équivalente à 13 NR.

« Les Directions n'arrivent pas à prendre en compte l'emprise émotionnelle de l'activité professionnelle sur la vie de salariés »

Tableau synthétique des résultats de l'étude FO Énergie et Mines concernant le GF 14

	GF	NR	Salaire mensuel (Ech. 8)	Taux horaire brut	Heures hebdomadaires déclarées (milieu de fourchette)	Heures mensuelles travaillées	Heures supplémentaires mensuelles	Heures supplémentaires annuelles (sur 10,5 mois)	Taux horaire réel	NR réel	Perte de salaire mensuelle
	Théorique										
Entre 40 et 45 h	14	220	4062,78 €	26,79 €	42,5	184,17	33,17	348,24	22,06 €	180	-719,34 €
Entre 45 et 50 h	14	220	4062,78 €	26,79 €	47,5	205,83	54,83	575,73	19,74 €	155	-1108,38 €
Entre 50 et 55 h	14	220	4062,78 €	26,79 €	52,5	227,5	76,5	803,23	17,86 €	135	-1382,99 €
Entre 55 et 60 h	14	220	4062,78 €	26,79 €	57,5	249,16	98,16	1030,73	16,31 €	120	-1572,17 €
Plus de 60 h	14	220	4062,78 €	26,79 €	62,5	270,83	119,83	1258,23	15 €	105	-1750,67 €

Pour mémoire le taux horaire du SMIC se situe à 9,53 €.

Mais la problématique du salaire associé à la charge de travail ne reste pas là, car à ce stade, nous avons fait confiance au déclaratif des cadres. Or, le travail déclaré s'arrête-t-il au simple moment où le cadre déconnecte son ordinateur portable pour faire autre chose? Se déconnecte-t-il du travail alors qu'il y consacre en temps la majeure partie de sa journée? **À combien peut-on estimer « l'emprise émotionnelle » de l'activité professionnelle une fois déconnecté physiquement des outils professionnels de l'entreprise, dès lors que nous sommes soumis à une charge importante de travail?**

Si déjà le temps de travail et la charge de travail sont insoutenables, à combien peut-on évaluer cette « emprise émotionnelle » du travail sur notre vie privée? Peut-on l'estimer raisonnablement à une demi-heure avant et après l'activité professionnelle? On vous laisse faire le calcul du coût horaire associé!

Impacts et conséquences

- **Pour les salariés cadres**

- Si nous nous trouvons dans cette situation, c'est bien que le volume de travail développé, absorbé ou supporté est à mettre en cause. Mais avec une charge de travail en constante augmentation (voir étude FO Énergie et Mines sur notre site : <http://www.fnem-fo.org/actualite/lettre-cadres-ndeg3-charge-travail-cadres>) et l'emprise émotionnelle qu'il faut y associer, la situation n'est pas durable.

- Les rythmes de travail doivent revenir à la norme pour que ce dernier prenne, dans la vie des salariés, la place et le temps qui lui correspondent. L'investissement constaté aura des conséquences sur la vie de famille si nous ne remédions pas à ces déséquilibres assez rapidement.
- Rappelons en parallèle que, les modèles économiques de référence (surtout par les médias en ce qui concerne l'Allemagne ou les États-Unis) ne reposent pas sur le présentisme français ou sur l'habitude, aussi française, de la réalisation de soi à travers le travail.



• Pour les entreprises

- Le temps moyen consacré au travail est de 44 heures par semaine, le nombre d'heures supplémentaires quant à lui augmente de 25 % (les Accords de 1999, pour EDF et GDF, étaient des Accords de temps de travail en heures, a contrario des entreprises qui disposent d'accords pour les cadres où le temps de travail est mesuré en jours). Ce temps de travail en heures est borné par le Code du Travail avec des plafonds ou limites journalières, hebdomadaires, trimestrielles et annuelles. Il n'y a donc aucune raison que les salariés cadres explosent ces limites.
- À la mise en place de ces Accords, nous avons prévenu les Directions des conséquences néfastes liées au fait de modifier le temps de travail sans réviser au préalable l'organisation et la charge de travail. Aujourd'hui ils le reconnaissent à demi mots, sans pour autant sembler avoir tiré les leçons de l'histoire.

Dans l'immédiat, une quelconque approche de ce dossier du temps de travail n'est plus possible sans aborder ces problématiques.

• Pour la société

- Actuellement un débat fait surface et devrait prendre toute sa place dans le calendrier social de cette rentrée. Notre enquête a des corrélations fortes et des résultats forts semblables avec les enquêtes menées par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES), dépendante du Ministère du Travail (enquêtes servant de référence à de nombreux DRHD). Ceci est certainement dû au fait que la nature de nos activités et de nos entreprises des IEG est comparable.

Ainsi les deux enquêtes, DARES et FO Énergie et Mines, montrent que la durée moyenne hebdomadaire du travail ne fait qu'augmenter depuis 10 ans et que de nos jours, elle se situe autour de 44 heures par semaine et par salarié. Comment pourra-t-on réagir sur des chiffres de cette nature alors que l'on constate que plus le travail est concentré sur les individus plus le taux de chômage augmente ?

Les positions de FO Énergie et Mines :

Pour FO Énergie et Mines, ces sujets ne peuvent pas rester en l'état. Il est nécessaire d'aborder les vrais coûts du travail et la reconnaissance que méritent les salariés Cadres.

Pour cela, nos revendications et nos positions sur ce dossier passent par :

1. La satisfaction des salariés doit passer obligatoirement par la **reconnaissance des emplois et compétences** et une adaptation à leur niveau de responsabilités.
2. Instaurer un climat permettant le **développement du vrai télétravail** (où cela n'a pas été instauré) de façon correcte.
3. Mettre en place **un vrai droit à la déconnexion des salariés** en utilisant la mémoire tampon des serveurs de mails des entreprises.
4. Mettre en place des garde-fous permettant, d'un côté de **respecter les accords d'entreprises sur la qualité de vie au travail** (interdictions des réunions tardives...), de l'autre côté les limites légales à la durée de travail.
5. Analyser dans les CE le bilan des évolutions liées à la prise des CET au regard **des besoins d'embauches**.
6. Traiter en urgence les problématiques liées aux **conditions et à la charge de travail**.
7. **Stopper le travail dissimulé et payer toutes les heures travaillées.**