

## Cadres, à quoi aspirez-vous ?

### La rémunération, première préoccupation

Selon le baromètre Expectra 2021, 84% des cadres du secteur privé se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle. Cette satisfaction est encore plus prononcée chez ceux qui ont peu d'ancienneté au sein de leur entreprise actuelle (89% de ceux qui ont moins de 2 ans d'ancienneté se disent satisfaits), ceux qui s'estiment suffisamment rémunérés par leur entreprise (90% ; +6pts par rapport à la moyenne) et chez les cadres qui ont obtenu une augmentation au cours des 12 derniers mois (91% ; +7pts).



Après plus d'un an de crise sanitaire, 29% des cadres français font état d'une baisse de leur motivation au travail.

L'impact de la rémunération sur la motivation se dessine assez nettement puisque les cadres qui ne s'estiment pas suffisamment rémunérés ou qui n'ont pas bénéficié d'une augmentation au cours des 12 derniers mois sont en effet largement surreprésentés parmi les démotivés (38% et 35% respectivement).

Chez Orange, les cadres représentent 57,2% de l'effectif total d'Orange SA. Leur rôle en entreprise est fondamental et consiste, entre autres, à manager, expertiser, orienter, et organiser l'activité. Autant de responsabilités qui obligent à une reconnaissance en conséquence. Et après plus d'un an de crise sanitaire, les cadres d'Orange ont montré leurs capacités à répondre à l'ensemble des sollicitations malgré un contexte fortement dégradé. Ainsi, comment entendre la décision unilatérale de la direction de se limiter à une augmentation individuelle de 0,8% pour les cadres, et ce en moyenne ? Alors que l'inflation dépassera vraisemblablement les 2,7%.

Aussi, nous attendons une reconnaissance à la hauteur de leur investissement et exigeons dès à présent la mise en œuvre d'une mesure salariale de rattrapage pour 2021 ainsi que des engagements de hausse de budgets pour la future négociation salariale 2022.

## Mieux concilier vie privée - vie professionnelle

Les cadres font part d'aspirations professionnelles multifactorielles qui dépassent le seul critère de la rémunération: **73% estiment « essentiel » l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.**

Chez Orange, l'enquête sur la période 2016 - 2019 réalisée par le cabinet SECAFI avait déjà mis en exergue une intrusion de l'activité professionnelle dans la vie privée de plus en plus importante: **74% des managers, notamment les cadres en forfait jour et ceux qui encadrent plus de 50 personnes, déclaraient emporter du travail chez eux.**



Avec la crise sanitaire, l'évolution des modes de travail a connu une accélération saisissante avec le développement du télétravail, du management à distance et de la digitalisation. La tentation de la « connexion permanente » en dehors des horaires de travail, y compris pendant les congés, impacte durablement la charge mentale des cadres, et est source de stress chronique voire d'épuisement professionnel. Peur d'être débordé au retour de congés, de manquer des opportunités ou s'assurer

de la bonne réalisation d'un projet peuvent amener à l'hyper connexion. Ce phénomène ne doit pas être banalisé.

À **FOCom**, nous avons œuvré en amont avec différents accords (Équilibre vie privée - vie professionnelle, Télétravail, Évaluation et adaptation de la charge de travail...) pour obtenir des droits et des outils protégeant les salariés, leur santé et leur vie privée. Ces importantes avancées obtenues doivent être connues et mises en pratique dans toutes les entités.

Allons encore plus loin! L'organisation du travail doit être repensée et certaines entreprises ont déjà opté pour de nouvelles pratiques, plus respectueuses du bien-être numérique de leurs salariés en limitant, par exemple, l'accès aux messageries le soir et le week-end.

## Un trio gagnant: Reconnaissance, Perspective d'avenir, Équilibre de vie

À **FOCom**, nous rappelons que le « capital humain » constitue une « ressource » stratégique pour l'organisation de l'entreprise. Aussi, pour se donner les moyens de faire face aux exigences en matière de « compétences des métiers de demain », Orange doit développer son attractivité pour pérenniser les compétences et attirer de nouveaux talents.



J'adhère à FOCOM  
en ligne



ÉCRIVEZ-NOUS

dsc.ft@fo-com.com