

TRAVAIL ET TEMPS :

COMMENT MAINTENIR LES ÉQUILIBRES ?

Où commence et où finit mon travail ?
Comment assurer l'équilibre entre
mon travail et mes temps de vie ?
Comment assumer ma charge de travail
et respecter ma vie privée ?

Une enquête CFDT Cadres pour donner de la visibilité au comportement des cadres hommes et femmes dans l'organisation de leur travail et mesurer leur ressenti par rapport à cette organisation, à l'équilibre entre leur vie professionnelle et les autres temps de la vie.

Fiche technique

Durée de l'enquête : de janvier 2011 à juillet 2012

Réponses totales : 3282 dont 1968 par Internet et les autres en entreprise (465 EDF, 206 DNCS, 96 Renault Trucks et 95 Logica). Les réponses des cadres hospitaliers (AP-HP, 461 réponses), très atypiques, font l'objet d'une analyse particulière.

Résultats exploités sur la base de 2116 réponses complètes.

cfat
des choix des cadres

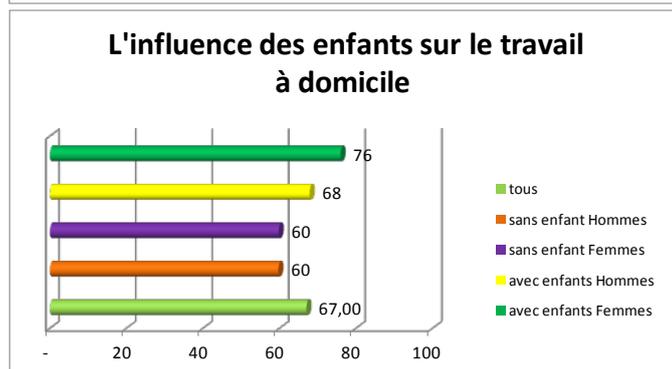
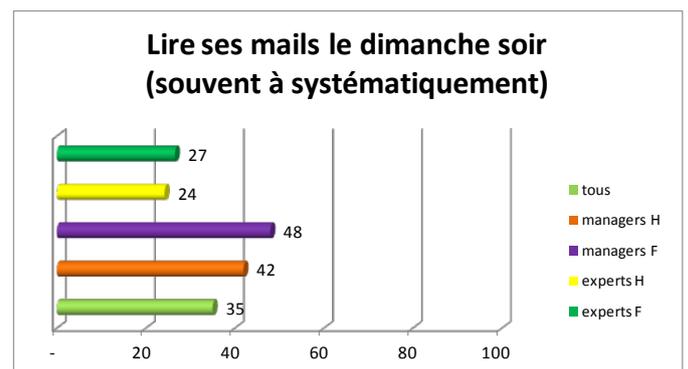
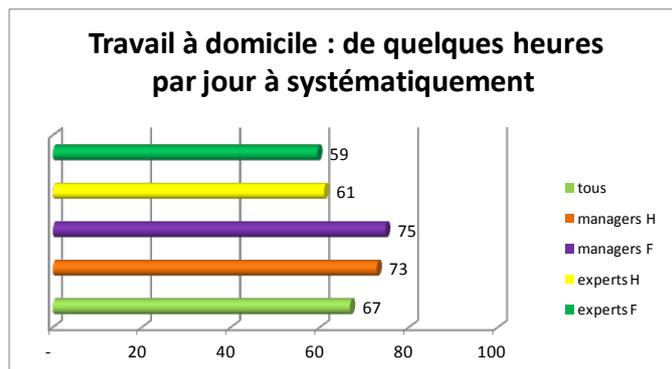
ENQUÊTE CFDT CADRES

1. LE TRAVAIL DÉBORDE HORS DU LIEU HABITUEL DE TRAVAIL

Les cadres sont de plus en plus nomades 49% des répondants ont effectué au moins un déplacement dans la semaine et, pour certains, jusqu'à plusieurs nuits en dehors de leur domicile. Les femmes se déplacent légèrement moins (46% contre 50% pour les hommes). Le croisement des lieux de travail (hors locaux de l'entreprise, dans les transports, à l'hôtel, chez les partenaires) fait ressortir un profil de cadre très nomade qui représente environ 7% de l'échantillon.

Le travail à domicile est devenu le prolongement naturel de la journée de travail pour 73% des cadres qui ont répondu à l'enquête. Les analyses montrent que ce sont les mêmes personnes qui déclarent travailler à la maison, le soir et le week-end. Ce travail à domicile n'est corrélé ni à l'âge, ni à l'ancienneté, ni au nombre d'enfants. En revanche, il apparaît une corrélation très significative entre le débordement du travail vers le domicile et l'encadrement de personnes.

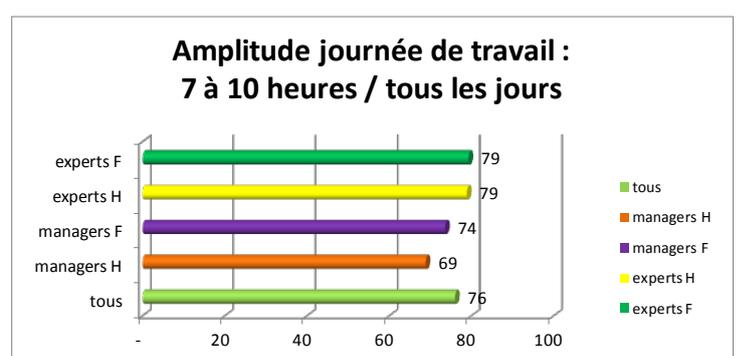
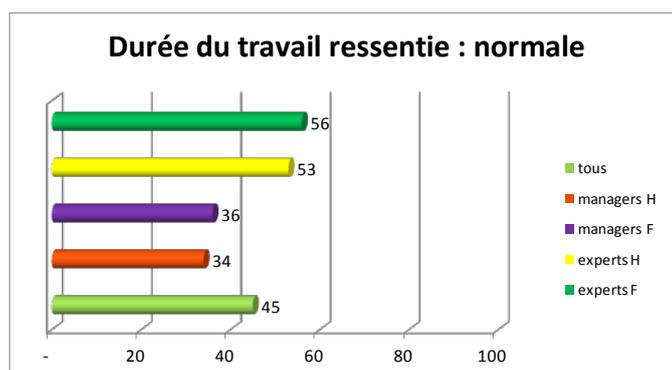
Les femmes managers travaillent plus souvent à la maison que les autres. Parmi les managers, les femmes disent travailler un peu plus à domicile que les hommes : 75% contre 73%. Cette différence est particulièrement marquée quand on interroge les cadres sur leur habitude prise de lire leurs mails professionnels le dimanche soir. C'est une habitude plus féminine.



La présence des enfants modifie les habitudes professionnelles Le travail se déplace alors nettement vers le domicile et ce encore plus pour les femmes. 76% des femmes cadres déclarent alors travailler à leur domicile contre 68% des hommes avec enfants. Sans enfant, hommes et femmes se positionnent à égalité pour cette question (60%).

2. MESSAGERIE ET GESTION DE L'URGENCE PLOMBENT LES JOURNÉES

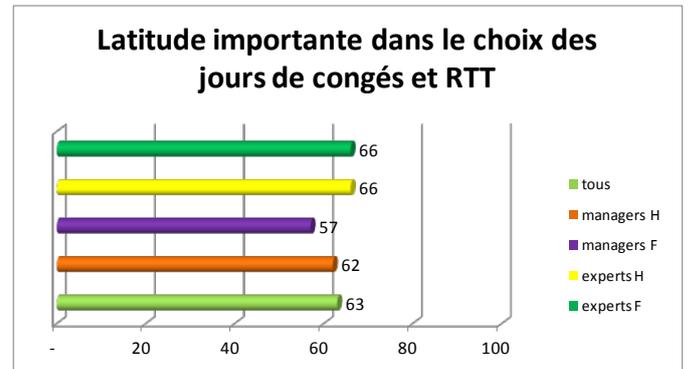
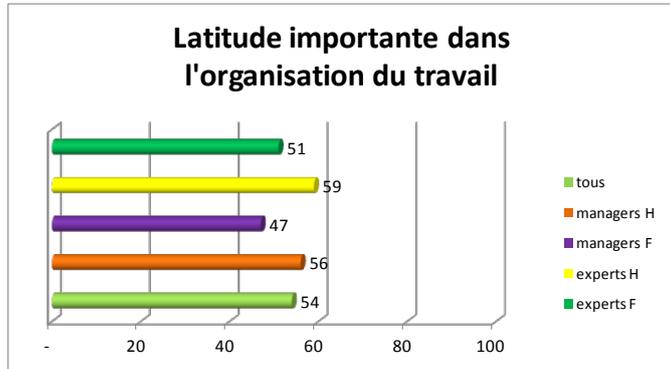
Une durée de travail supérieure à 10 heures par jour, tous les jours pour 24% des répondants. Pour les autres (76%), la journée de travail se situe entre 7 et 10 heures. Les différences entre hommes et femmes ne sont pas significatives. En revanche, la durée du travail est corrélée très nettement à l'encadrement. Seuls 45% trouvent ce rythme de travail normal et acceptable ; 41% trouvent ce rythme de travail un peu trop élevé ; 14% le trouvent beaucoup trop élevé, voire insupportable.



La gestion de l'urgence et de l'imprévu arrive en première position des facteurs influant sur la charge de travail (71%). Les messageries et téléphone sont au même niveau. La gestion de l'imprévu et des urgences est plus soulignée par les femmes.

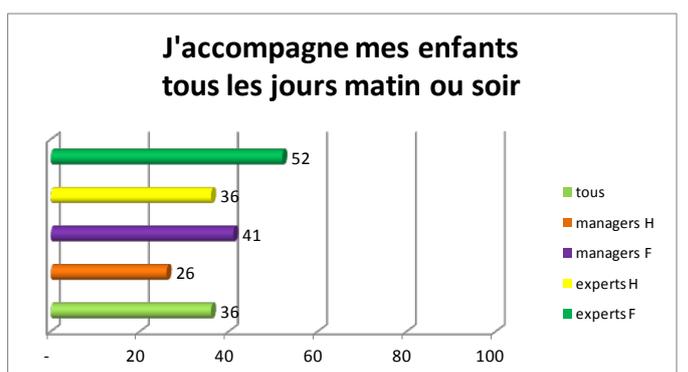
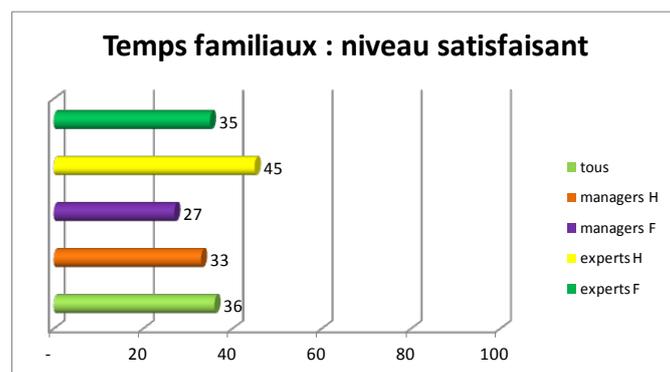
L'autonomie dans l'organisation du travail rend plus acceptable la charge de travail En effet, la variable d'insatisfaction diminue lorsque l'autonomie est plus grande. Si 54% disent avoir une latitude d'organisation importante, les différences entre les hommes et les femmes sont là aussi importantes : 58% pour les hommes et 49% pour les femmes. Réciproquement, 7% des femmes jugent n'avoir aucune liberté contre 3% des hommes. Les encadrants se déclarent moins autonomes mais l'analyse d'autres paramètres fait apparaître que ce sont surtout des contraintes internes liées au fait d'encadrer une équipe.

La possibilité et la liberté de prendre ses jours de congés ne concernent que les deux tiers des cadres 65% des hommes disent pouvoir prendre tous leurs jours de repos contre 62% des femmes. Parallèlement, 23% ne sont pas en capacité de prendre tous leurs jours de repos, contre 20% pour les hommes. Là encore, les différences sont surtout significatives entre encadrants et non encadrants : 59% des encadrants déclarent pouvoir prendre tous leurs jours de congés contre 67% chez les non encadrants.



3. ÉQUILIBRES DE VIE : INSATISFACTION GENERALE

Seules 27% des femmes managers déclarent que leur équilibre actuel leur va bien contre 35% des hommes managers. Face à ces équilibres personnels entre vie privée et vie professionnelle, 41% des hommes s'en satisfont contre seulement 33% des femmes. Les hommes très mécontents sont 12% contre 17% pour les femmes. On retrouve ce même déséquilibre entre les encadrants et les non encadrants. Sur l'ensemble, concernant leurs temps personnels, les participants sont globalement insatisfaits pour les deux tiers d'entre eux, cette variable d'insatisfaction étant fortement marquée pour les femmes, les encadrants, les plus jeunes, les personnes qui ont des enfants.



Lorsque les répondants s'expriment sur le ressenti de leurs proches, ils perçoivent un décalage. Ils sont 29% à penser que leur rythme de travail est satisfaisant pour leurs proches mais 45% à déclarer que leur équilibre actuel de travail ne convient pas du tout à leurs proches.

Proche du burn out pour près de 9% des cadres Si l'on agrège les réponses les plus négatives - la durée hebdomadaire beaucoup trop élevée, la charge préjudiciable à l'équilibre, l'impossibilité de prendre les jours de congés, des temps familiaux quasi inexistantes, l'impossibilité de prendre en charge les enfants - on retrouve un groupe de cadres qui représente en moyenne 9% de l'échantillon. Les réponses qui sont au-dessus de cette moyenne sont encore une fois celles des femmes managers avec enfants.

Focus sur les réponses des cadres hospitaliers

Dans le secteur hospitalier (461 répondants sont des cadres de l'Assistance publique des hôpitaux de Paris), les situations individuelles sont particulièrement difficiles. Ce sont très majoritairement des femmes (83%), en général cadres de proximité, responsables de service et qui encadrent des équipes de soignants parfois très nombreuses : 35% encadrent plus de 50 personnes.

Surprenant : l'enquête révèle que ces cadres de santé travaillent encore plus que les autres à leur domicile après leur journée de travail à l'hôpital. 21% disent même travailler très souvent à leur domicile contre 14% dans le panel général. La perception de surcharge est très importante : 74% trouvent leur charge de travail trop élevée à

insupportable mais ce ressenti est très marqué par le genre (78% pour les femmes et 51% pour les hommes). 43% ne peuvent prendre leurs jours de congés ou de RTT d'où le ressenti très négatif quant à leurs équilibres de vie : 73% s'en plaignent et 15% d'entre eux déclarent même que cette situation est insupportable. Il n'est guère surprenant de ce fait que près de 39% des proches de ces cadres de santé expriment des récriminations fréquentes et une incompréhension totale quant à l'organisation du travail du cadre de santé. Sur cette question, ils ne sont "que" 26% dans le panel général.

Dans les commentaires laissés dans l'espace libre de l'enquête, ils disent "se sentir seuls" et souffrent du manque de considération. Au vu de ces réponses, l'hôpital semble bien malade !

LES ENSEIGNEMENTS ET PROLONGEMENTS DE L'ENQUÊTE

Le débordement du travail vers le domicile se banalise Rien ne permet de dire que les cadres aujourd'hui travaillent plus qu'avant mais ils travaillent différemment. Choix personnel assumé ou contrainte liée à la charge de travail ? La réponse à cette question reste complexe car elle est en partie liée à la situation personnelle des individus, à la présence des enfants qui fait augmenter le déplacement du travail vers le domicile. Mais la part de choix individuel est également fortement impactée par l'organisation et le contexte du travail qui, eux, sont des paramètres collectifs. **C'est au nom du droit au repos et à la santé que se construiront les nouvelles régulations collectives. Le collectif de travail et le syndicalisme peuvent agir et réguler (usage des messageries le soir, la nuit ou le week-end, etc.).**

Les managers sont au taquet Tous les indicateurs de l'enquête le confirment : le temps du management et la disponibilité qu'il requiert ne sont pas suffisamment pris en compte dans la charge de travail de ceux qui encadrent. **Négocier des temps réguliers de dialogue professionnel sur l'organisation et la charge de travail, c'est protéger les managers, leurs collaborateurs et préserver les équilibres. De même que d'aider les managers à prendre du recul et à réfléchir en permanence sur leur façon d'agir.**

La "troisième journée" des femmes managers C'est là l'enseignement le plus fort de cette enquête. Les femmes, particulièrement celles qui encadrent des équipes (41% du panel managers) et qui ont des enfants (59% de ce groupe), font une journée de travail à peu près équivalente à leurs collègues masculins, prennent nettement plus en charge leurs enfants chaque jour mais travaillent aussi de façon plus systématique à leur domicile. Sans surprise, avec ces "trois journées" dans une, tous les indicateurs (durée du travail, charge de travail, ressenti global) sont très négatifs et marquent une insatisfaction importante pour ces femmes cadres. **Les négociations sur l'égalité professionnelle qui observent essentiellement les questions de rémunération et de carrière devront aussi intégrer celle de l'organisation d'une journée de travail pour agir efficacement contre les inégalités. C'est, pour les femmes cadres, un enjeu essentiel dont le syndicalisme doit s'emparer.**

CFDT Cadres, Déc. 2012

PROFIL DES RÉPONDANTS

Hommes : 60,59%. **Femmes** : 39,41%
Age moyen : 43 ans

Enfants à charge : 62%
1 enfant à charge : 31%
2 enfants à charge : 48%
3 enfants à charge : 15%
Plus de 3 enfants : 5%

Responsabilité de management
Oui : 47%. Non : 53%

Statut
Privé : 65%
Public : 21%
Autres : 14%

Encadrement d'équipes

Moins de 5 personnes : 45%
Entre 5 et 50 personnes : 45%
Plus de 50 personnes : 10%

Conditions de travail

Bureau personnel : 41%
Bureau partagé ou nomade : 37%
Open space : 22%

Pause méridienne

Entre 0 et 30 min. : 21%
Plus de 30 min. à 1 heure : 58%
Plus d'1 heure : 21%

CFDT Cadres
47 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
contact@cadres.cfdt.fr
cadresCFDT.fr

Cfdt
des choix, des actes
Cadres