

L'insatisfaction des cadres augmente, à l'instar de leurs projets de reconversion

« Salaires : les cadres, grands perdants dans les entreprises face au choc de l'inflation », titre **Les Echos** qui détaille les chiffres de la Dares, montrant qu'au troisième trimestre 2022, leur salaire mensuel de base (SMB) n'a progressé que de 2,7 % sur un an, quand celui des ouvriers et des employés a grimpé de 4,5 % et que la moyenne a été de 3,7 %. Pour une partie d'entre eux, notamment ceux qui occupent les fonctions les plus élevées, une part variable – primes, bonus, etc. – assure certes un complément de rémunération. Mais ce ne sont pas les plus nombreux. « La partie délicate, ce sont les cadres intermédiaires, qui n'ont ni un salaire très élevé, ni une rémunération variable. Pour la première fois, c'est un sujet sensible que l'on surveille de près », admet Benoît Serre de l'ANDRH. Au moment où les NAO démarrent dans les entreprises, l'attente reste vive au sein de la population des cadres. Pour les économistes il est néanmoins trop tôt pour apprécier la situation. « On n'a pas le recul nécessaire. Il faut dix-huit mois à deux années pour avoir une vision de la dynamique des écarts de salaires », nuance Gilbert Cette. L'équation est complexe pour les entreprises. D'un côté, elles peinent à recruter et ne veulent pas courir le risque de voir partir des cadres ayant une opportunité de négocier une meilleure rémunération ailleurs. De l'autre, elles voient leurs coûts s'envoler du fait de l'inflation et de la crise énergétique, ce qui restreint leurs marges de manœuvre. (Les Echos, p.2)

« Une situation qui crée un sentiment d'injustice », titre **Les Echos** pour lequel le manque de reconnaissance des contributions à l'entreprise alimente la grogne. Elle est « très liée à la notion d'équité dans l'entreprise, au décalage entre contribution et rétribution », souligne Eric Pérès, de FO-Cadres. Le sentiment d'« injustice » qui monte est aussi alimenté par la multiplication des primes de pouvoir d'achat, aux avantages sociaux et fiscaux plafonnés, dont les cadres bénéficient donc peu. (Les Echos, p.2)

« Près d'un tiers des cadres tentés de se reconvertir », titre **Les Echos** qui s'intéresse à une étude de l'Apec montrant que l'envie d'ailleurs tente trois cadres sur dix, souvent par insatisfaction professionnelle. Toutefois, le passage à l'acte n'a rien d'évident. Ainsi, 31 % d'entre eux déclarent caresser un projet de reconversion, mais 8 % seulement ont entamé des démarches, selon cette enquête. Mauvaise nouvelle pour les entreprises, le point de départ de cette envie de changement est « plus généralement une situation d'insatisfaction au travail », souligne l'Apec. 37 % des personnes interrogées qui pensent à se reconvertir évoquent « la volonté de faire un métier qui a plus de sens (pour [eux] ou pour la société) », 35 % cherchent de meilleures conditions de travail, 34 % invoquent de « l'ennui ou de la lassitude ». « L'attrait pour un nouveau métier, un métier différent » n'est invoqué que par 30 % des personnes enquêtées, à peine plus que « le souhait de meilleures perspectives de carrière et de rémunération », cité par un cadre sur quatre. La prudence des cadres s'explique avant tout par la conscience qu'une reconversion est un « cheminement difficile », souligne l'Apec. D'ailleurs, dans plus de 6 cas sur 10, le choix du cadre est de s'orienter vers un métier proche de son métier actuel. (Les Echos, p.2)