

La Lettre

N° 178 / DÉCEMBRE 2020

FO-CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Télétravail

FO SIGNATAIRE DE L'ANI

L'édito d'Éric PÉRÈS

L'ANI SIGNÉ, LA NÉGOCIATION
NE FAIT QUE COMMENCER

Questions/Réponses juridiques

LA DÉMISSION

Dossier spécial

LES SYNDICATS SONT-ILS UTILES
AUX SALARIÉS DE TPE ?



Dossier

LES SYNDICATS :
sont-ils utiles aux salariés de TPE ?

FO signataire de l'ANI sur le télétravail

ACTUS

LES

LE CHIFFRE

17 000

entreprises n'avaient toujours pas rempli l'index d'égalité professionnelle début octobre.

Source : Ministère du travail

TWEETS

Les partenaires sociaux doivent démontrer que le #dialoguesocial est efficace. La conclusion de l'ANI est nécessaire pour ne pas laisser la main au @gouvernementFR pour légiférer sur le télétravail.

Le #télétravail est une modalité d'organisation du travail. Mais il n'est pas concevable de le déployer 5j/5, il faut un retour dans l'entreprise pour assurer la cohésion de la collectivité de travail. #droitdu travail. #droitdu travail

Le #télétravail doit promouvoir un management par la confiance et non par la surveillance.

@PERESEric

Négociation et signature de l'ANI

FO SIGNATAIRE DE L'ANI SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Après une course contre la montre, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à trouver un terrain d'entente le 26 novembre dans la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) encadrant le télétravail. Toutes les organisations syndicales à l'exception de la CGT ont donné un avis favorable à l'ultime version du texte qui leur avait été soumise dans la matinée par le patronat. FO a donné son accord l'après-midi même, après avoir convoqué un bureau confédéral exceptionnel.

En septembre, les partenaires sociaux avaient convenu d'ouvrir de nouvelles négociations nationales interprofessionnelles dans la perspective de moderniser l'ANI de 2005 sur le télétravail. Les négociations ont débuté mardi 3 novembre dans un contexte particulier puisque le télétravail exceptionnel est de nouveau subi pour une grande majorité des travailleurs.

Cette situation ne doit pas occulter la réglementation et l'encadrement d'un télétravail en temps ordinaire.

La négociation sur le télétravail s'est achevée vendredi 26 novembre en fin de matinée, après une ultime séance de négociation, dont FO avait annoncé qu'elle serait déterminante selon les réponses apportées à ses revendications, dont les dernières formulées sur le droit syndical et sur celles relatives à la prise en charge des frais en circonstances exceptionnelles. Le bureau confédéral réuni cet après-midi, après avoir pris connaissance du projet d'accord et des analyses sur les points principaux sur lesquels s'est mobilisée la confédération avec sa délégation (Béatrice Clicq - Secrétaire confédérale; Sébastien Busiris - Secrétaire général de la FEC FO; Eric Pérès - Secrétaire général

FO-Cadres), et en ayant débattu, a convenu de donner l'accord pour la signature du projet d'ANI.

Au terme d'une négociation express de trois semaines, émaillée ces derniers jours de multiples rebondissements, FO a annoncé le 26 novembre signer « l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail ». Le bureau confédéral s'était réuni en début d'après-midi, pour étudier la version finale du texte qui avait été remise le matin-même par les organisations patronales. Parmi les autres organisations syndicales représentatives, les instances de la CFDT et la CFTC ont également donné leur aval. La CFE-CGC a donné un avis favorable. Seule la CGT a fait part de son opposition. Elles ont jusqu'au 23 décembre pour signer l'accord.

La négociation avait démarré le 3 novembre. FO revendiquait depuis plusieurs années une négociation interprofessionnelle pour clarifier le cadre législatif du télétravail et protéger les salariés en confortant leurs droits. Dès 2019, les organisations patronales ont prévenu que la mise en place du télétravail devait se discuter à l'échelle de l'entreprise, mais nous avons persévéré, a rappelé le secrétaire général de FO Yves Veyrier lors d'une conférence de presse. Si le télétravail massif exceptionnel mis en place au printemps dernier a remis la question sur la table, les organisations patronales sont entrées à reculons dans les discussions. Elles ont été contraintes et forcées à négocier par l'environnement et la persévérance surtout de FO, a ajouté Yves Veyrier. Si les organisations patronales ont dès le départ voulu imposer un texte qui ne soit ni normatif, ni prescriptif, Yves Veyrier a rappelé qu'un ANI, par essence, porte une valeur normative.

“
FO a annoncé le 26 novembre signer « l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail »
”



LA NÉCESSITÉ DU VOLONTARIAT DU SALARIÉ

Sur le fond, cet ANI clarifie le cadre du télétravail, qu'il soit classique ou exceptionnel (pandémie, catastrophes naturelle, destruction des locaux de l'entreprise). Au cours de la négociation, nous sommes parvenus à obtenir pas mal d'avancées, tous nos points bloquants ont été levés, se félicite Béatrice Clicq, secrétaire confédérale chargée du numérique et chef de file de la délégation FO.

Le télétravail classique peut être mis en place par un accord collectif, une charte ou un accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Le texte souligne l'importance de faire du télétravail un thème de négociation dont l'objectif est de parvenir à un accord collectif. Le texte détaille également les thématiques qui peuvent être abordées lors de cette négociation.

Parmi les revendications qui étaient portées par FO, se retrouve dans le texte la réaffirmation de la nécessité du volontariat du salarié dans la mise en place du télétravail. Il est précisé que le refus du salarié de télétravailler n'est donc pas un motif de rupture du contrat de travail.

REVENDEICATIONS

FO a également obtenu une formalisation par écrit de la mise en place du télétravail. Le texte précise, en effet, qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche sur le télétravail, tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier est informé par écrit des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail.

LA RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURS

Pour préserver la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et les dérapages en termes d'horaires et de temps de repos, l'accord précise que pour la mise en place du télétravail l'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise. L'accord rappelle aussi le droit à la déconnexion dans le contexte particulier du télétravail, qui doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte.

DROIT À LA DÉCONNEXION

En matière de santé et sécurité au travail, le texte précise que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail. Le patronat, qui avait cherché à dédouaner les employeurs de leur responsabilité en cas d'accident du travail, qui leur incombe actuellement, est revenu en arrière. Le texte indique ainsi que le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail.

FO se félicite également d'avoir pu faire acter que le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée.

Sur la prise en charge des frais professionnels, l'accord précise que les frais doivent être supportés par l'employeur et cette question peut être le sujet d'un dialogue social en entreprise. FO a obtenu la prise en compte spécifique des salariés handicapés, pour qui le principe du volontariat s'applique également. Avec ce principe du volontariat, l'employeur ne peut pas se dédouaner de son obligation d'adapter le poste de travail grâce au télétravail, et cela évite l'exclusion d'un salarié handicapé du collectif de travail, ajoute Béatrice Clicq. Des formulations ont été apportées pour préserver le maintien d'un lien de subordination ainsi que du statut salarié pour éviter à long terme toute volonté d'ubérisation, ajoute la négociatrice FO.



LA NÉCESSITÉ DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

La réversibilité – la possibilité pour le salarié de revenir à son poste en présentiel – est également confirmée. L'ultime version du projet d'accord précise que le salarié peut revenir dans les locaux de l'entreprise dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. La détermination des postes qui sont télétravaillables ne sera pas uniquement du ressort de l'employeur mais fera l'objet d'un dialogue social en entreprise. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social et le CSE est consulté sur les décisions de l'employeur précise encore le texte.

La fréquence du télétravail est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié mais hors circonstances exceptionnelles, l'accord rappelle l'importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site pour garantir la préservation du lien social.

Le texte précise que la mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure (pandémie, catastrophes naturelles, destructions des locaux d'une entreprise) doit être anticipée dans le cadre d'un accord ou, à défaut, par une charte relative au télétravail. Il est recommandé de repérer, en amont, les postes télétravaillables. En l'absence d'accord collectif, le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité.

HIÉRARCHIE DES NORMES ET RENFORCEMENT DU DROIT SYNDICAL

Rappelant qu'il était de plus en plus difficile de négocier, le secrétaire général de FO a également souligné que par le biais de cet ANI, nous avons réinstallé l'état d'esprit de la hiérarchie des normes. Le préambule de l'ANI précise en effet que c'est au niveau de l'entreprise que les modalités précises de mise en œuvre du télétravail sont définies, dans le cadre fixé par le code du travail, les dispositions de l'ANI de 2005 et du présent accord, et par les dispositions éventuelles négociées au niveau de la branche.

Dans l'ultime version du texte rendu dans la matinée, Yves Veyrier se félicite aussi d'avoir obtenu un renforcement du droit syndical. Pour nous il était déterminant que l'ANI permette aux délégués syndicaux et aux représentants d'avoir les moyens de garder le contact avec les salariés en télétravail et de pouvoir les informer. Sur cette question-clé, FO s'est battue jusqu'au bout, a-t-il ajouté.

Le texte précise en effet que les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.



L'édito

Télétravail : l'ANI signé, la négociation ne fait que commencer

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Le 26 novembre 2020

La négociation sur le télétravail s'est achevée vendredi 26 novembre en fin de matinée, après une ultime séance de négociation. Toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CGT, ont donné un avis favorable à la signature du projet d'accord. Une issue favorable qui n'était pourtant pas couru d'avance.

En France, le développement du télétravail a connu un parcours plutôt sinueux et controversé, en comparaison avec la situation des pays anglo-saxons. Il n'est pas superflu de préciser qu'au début du siècle dernier le télétravail avait plutôt une mauvaise image. C'est seulement à partir des années 2000 qu'une autre vision de celui-ci conciliant les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés voit le jour avec l'accord national interprofessionnel de 2005. Depuis cette date, aucun texte n'était véritablement venu compléter l'ANI 2005. En effet, la position commune de 2017 était restée lettre morte en raison du peu d'engouement du Medef à le promouvoir.

Un immobilisme qui a cédé sous la pression du contexte sanitaire où plus d'un quart des salariés se sont trouvés, dans la précipitation, en situation de télétravail. De nombreux cadres satisfaits y ont vu la forme prédominante du travail à venir alors que d'autres déclaraient souffrir d'une expérience contrainte révélant de surcroît le caractère ambivalent de cette organisation du travail.

Un constat s'impose néanmoins : le télétravail n'est pas adapté à tous les contextes d'entreprise. Il ne doit pas être confondu avec la situation de travail à domicile imposé lors du confinement. Le télétravail est une source de risques pour les salariés (isolement social, perte de cohésion, risques psychiques, conditions de travail dégradé, etc.) dès lors qu'il n'est pas négocié pour être suffisamment encadré et régulé. Faire l'impasse sur ces points est le plus sûr moyen de fragiliser le recours au télétravail régulier ou occasionnel.

Alors que les discussions s'enlisaient en raison du peu d'engouement de la délégation patronale à vouloir conclure un accord et que la pression du gouvernement pour légiférer sur le sujet se faisait pressante, la détermination des syndicats à obtenir un accord national interprofessionnel (ANI) a changé la donne. Le projet d'ANI obtenu le 26 novembre, loin d'être aussi normatif et prescriptif que nous l'aurions souhaité, précise néanmoins que « c'est au niveau de l'entreprise que les modalités précises de mise en œuvre du télétravail sont définies, dans le cadre fixé par le Code du travail, les dispositions de l'ANI de 2005 et du présent accord, et par les dispositions éventuelles négociées au niveau de la branche ».

La négociation doit maintenant se poursuivre dans les branches et dans les entreprises pour que le télétravail offre une réponse adaptée aux aspirations des salariés en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans cette perspective, l'accord signé peut servir efficacement d'effet de levier et réaffirmer que ce mode d'organisation du travail basé sur le volontariat requiert un management par la confiance et non par la surveillance.

Sommaire

DÉCEMBRE 2020

Les actus de FO-Cadres

2 Toute l'actualité du syndicat

Dossier

5 Les syndicalistes sont-ils utiles aux salariés de TPE ?

L'avis de l'expert

9 Pierre Didio, secrétaire général de l'union départementale FO de Savoie et conseiller du salarié

Questions/Réponses

10 Les congés payés : FAQ sur vos droits

LES SYNDICALISTES SONT-ILS UTILES AUX SALARIÉS DE TPE ?

Dossier

Dans les petites entreprises, il n'y a pas d'instance de représentation du personnel. En cas de conflit avec son patron, un salarié peut se faire accompagner par un « conseiller » extérieur. Trop souvent, il s'agit de négocier les termes d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle. Tour d'horizon de l'aide apportée par les syndicalistes aux salariés de TPE...



Elle reconnaît que le conseiller du salarié FO qui l'a accompagnée en entretien préalable a été très efficace. « Il avait des questions pertinentes et connaissait bien le code du travail. Sa présence m'a rassurée. » Elle reste cependant très méfiante envers « les syndicats ». Sandra L était assistante de négociation dans un cabinet de notaire du sud de la France. Elle vient d'être licenciée et recherche un emploi aujourd'hui. Très représentatif de ces salariés de très petites entreprises (TPE) qui ont une image plutôt négative des syndicats, l'exemple de Sandra illustre bien les difficultés rencontrées par les organisations syndicales pour s'établir dans ces structures. « Je n'apprécie pas les syndicats qui pensent que les patrons sont toujours mauvais, explique cette fille d'artisan. Et puis, je n'avais pas eu besoin d'aide jusqu'ici. Mais

je reconnais que ces gens [les syndicalistes NDLR] qui sont prêts à aider les autres et connaissent la loi, sont indispensables pour éviter de se laisser manger par un employeur. » L'histoire provoque un soupir chez Jim Azaggour. Ce militant FO cumule les fonctions de « conseiller du salarié » et de « défenseur syndical »* en Gironde. « C'est le paradoxe des salariés de TPE, affirme-t-il. Ils ne sont pas bien informés de leurs droits mais ont souvent une mauvaise image des syndicalistes parce qu'ils ne les voient qu'à la télévision, en train de défilé. Ou encore à la porte d'une usine en grève, avec des banderoles. » Tous les conseillers du salarié interrogés sont d'accord sur ce point. Le plus souvent, les salariés de petites entreprises qui s'adressent à eux sont en conflit avec leur employeur. Logique, puisque les entreprises plus

* Un conseiller du salarié accompagne celui-ci pendant l'entretien préalable. Un défenseur syndical l'aide à constituer un dossier pour obtenir réparation devant les Prud'hommes.



Bon à savoir

Elections professionnelles : comment ça marche ?

Du 22 mars au 4 avril 2021, auront lieu les élections professionnelles dans les très petites entreprises. Organisé au niveau régional, ce scrutin est dit « sur sigle ». Cela signifie que les salariés et les entrepreneurs sont invités à voter pour la liste d'une organisation syndicale et non pour des candidats en particulier. Les résultats seront proclamés le 16 avril 2021.

-Pour être électeur, il faut être salarié.e d'une entreprise de moins de 11 salariés ou employé.e à domicile, âgé au moins de 16 ans au 22 mars 2021, être titulaire d'un contrat de travail - quel qu'il soit - en cours en avril 2021. Et ne faire l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Chaque électeur est inscrit sur la liste électorale de la région dans laquelle sont entreprise est installée. La liste comprend un collègue cadres et un collègue non-cadres, constitué en fonction de la caisse de retraite complémentaire dont dépend le salarié.

-Les opérations de vote se feront sur un site Internet ou bien par correspondance, au moyen du matériel électoral envoyé directement à l'adresse des électeurs. Les documents de propagande et les bulletins de vote ainsi que les enveloppes T seront envoyés début mars 2021. Un document contenant les explications et les codes nécessaires au vote sur Internet seront également présents dans ce courrier.

A partir du 6 janvier 2021, le site <election-tpe.travail.gouv.fr> présentera toutes les informations concernant les opérations de vote. Il permettra également la consultation des listes électorales. Enfin, ce même site sera utilisé pour les opérations de vote proprement dites du 22 mars au 4 avril.

Elections professionnelles : pour quoi faire ?

-Le résultat de ces élections permettra de désigner les conseillers prud'hommes salariés et employeurs et d'établir la répartition des sièges entre les organisations syndicales (proportionnellement à leur audience dans chaque région), au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Les élus représenteront les salariés et les employeurs des TPE de la région pendant quatre ans.

-Les CPRI sont composées de vingt personnes : dix d'entre elles représentent les organisations syndicales de salariés et dix autres les organisations professionnelles d'employeurs, à égalité entre hommes et femmes. Les CPRI ont un rôle d'information et de conseil sur les questions d'emploi, de formation, de conditions de travail et de santé au travail. Elles peuvent également participer à la résolution de conflits individuels ou collectifs, si les parties sont d'accord. Elles peuvent enfin proposer des activités sociales ou culturelles.

importantes ont des représentants du personnel et éventuellement des représentants syndicaux. « Les salariés appellent juste avant un entretien préalable à sanction disciplinaire ou à un licenciement, confirme Mathieu Maréchal, conseiller du salarié et négociateur pour la branche du travail temporaire. Chez nous, il s'agit le plus souvent d'un salarié à temps plein qui travaille dans une agence. Les intérimaires eux sont invisibles... » Une situation loin d'être satisfaisante car elle peut cacher une réalité assez sombre. « En majorité, les intérimaires sont jeunes et isolés. Ils ne connaissent pas la loi, ignorent les organisations syndicales et sont finalement très vulnérables. S'ils osent poser une question sur leur fiche de paye, ils risquent d'être discriminés en retour et de ne plus recevoir d'offre de travail. Or c'est en accumulant les missions qu'on finit pas se faire embaucher en CDI », estime le militant syndical.

Moins nombreux que dans des entreprises plus importantes, les techniciens et cadres n'en sont pas moins présents dans les TPE comme les cabinets d'architectes, les bureaux d'étude ou les cabinets d'expertise-comptable. Très souvent, ils ont un poste en-deçà de leurs compétences et doivent s'en contenter, faute de trouver mieux.

Les cadres se sentent trahis

« Ils sont corvéables à merci car le règlement intérieur et les horaires de travail sont moins stricts que dans une structure plus importante. Ils jonglent avec plusieurs fonctions, faute de personnel, et ne comptent pas leurs heures pour atteindre des objectifs irréalistes », estime Jim Azazgour. Pour autant, peu d'entre eux viennent rencontrer un conseiller du salarié lorsqu'ils affrontent une crise avec leur patron. « Il est plus naturel chez eux de s'adresser à un avocat. Mais quand ils font la démarche, ils appellent souvent plusieurs conseillers rattachés à des syndicats différents. Ils semblent moins sensibles à la couleur syndicale qu'au statut ou à l'expérience professionnelle du conseiller. Un manager préférera recevoir des conseils d'un autre manager ou à défaut, de quelqu'un ayant une bonne connaissance de son secteur d'activité. Ils posent beaucoup de questions pendant la préparation de l'entretien. Ils relisent soigneusement le compte-rendu et ils peuvent suggérer des arguments à ajouter. Ou des formules différentes qui leur paraissent plus appropriées », sourit David Pino, conseiller du salarié en Val d'Oise.

●●● Après plusieurs années de pratique, le syndicaliste n'est plus étonné de recevoir des questions pointues. « Ils nous prennent souvent pour un conseiller juridique. J'explique la différence et je renvoie systématiquement les questions techniques vers un défenseur syndical ou vers l'Union départementale FO. » De son côté, Pierre Didio, conseiller du salarié en Savoie (voir interview page 9) reconnaît une spécificité aux cadres qui cherchent l'appui d'un conseiller de salarié. « Ils se sentent trahis. Ils se sont dévoués à leur entreprise et ont même pu développer une relation amicale avec leur patron. »

Des salariés malheureux

C'est pourquoi ils ne supportent pas d'être sanctionnés pour une erreur qui efface soudain leur engagement pendant de longues années. D'abord ils ne comprennent pas, puis une fois l'abattement passé, ils deviennent enragés et n'ont qu'une idée : ouvrir une procédure. » Dans certains secteurs où les TPE sont très nombreuses, comme les cafés-restaurants, les professions libérales de la santé, du chiffre ou du droit et les petits commerces de service, il n'est pas rare pour les conseillers de rencontrer des salariés en souffrance. « Un



grand nombre de gens qui viennent me voir sont malheureux au travail. Ils sont victimes d'un manque de considération, subissent le non-paiement de leurs heures supplémentaires ou sont tout simplement les souffres-douleurs d'un patron qui peut lui-même être stressé parce que pris à la gorge. C'est particulièrement visible depuis le début de la pandémie de Covid qui sert de prétexte à nombre de tentatives de licenciement. Notamment envers les salariés les plus âgés », affirme Claudine Meignan, cadre dans une enseigne nationale de l'équipement de la personne et conseillère du salarié en Bretagne. Et la militante de prendre pour exemple, une dame d'un certain âge venue demander son aide pour l'accompagner lors d'un entretien préalable à un licenciement pour faute grave. « Cette personne travaillait depuis 16 ans dans un cabinet de notaire. Elle connaissait parfaitement son métier

mais son patron n'avait même pas daigné lui fournir la moindre explication avant de lui envoyer sa convocation... Je pense d'ailleurs que c'est un cas d'authentique harcèlement, mais le jugement n'a pas encore été prononcé... » Lorsque la rupture est consommée, les salariés, les cadres notamment, demande de l'aide pour négocier une rupture conventionnelle. « Ils ont raison, estime Jim Azazgour. Les patrons de PME n'aiment pas licencier parce qu'ils ne savent pas jusqu'où cela peut les mener. Et puis, à deux, on obtient toujours plus que l'indemnité légale. Mon rôle est d'ailleurs de faire comprendre au responsable d'entreprise qu'essayer de pousser un salarié à la démission en le malmenant, peut le conduire aux Prud'hommes pour harcèlement. En général, on arrive à tomber d'accord. »

L'absence quasi totale des cadres de TPE qui s'investissent dans le syndicalisme est un vrai handicap pour la protection des salariés. « Leur présence serait intéressante, assure David Pino. En général, ils sont plus à l'aise pour négocier. Ils ont également une plus grande capacité à comprendre un texte de loi et à présenter des arguments en restant calme. Quand ils s'investissent, ils font de très bons conseillers du salarié. » Maîtriser l'art subtil du management peut également être un atout. « Nous sommes très dérangeants pour les patrons, estime Gilles Hochede, un défenseur syndical qui milite conjointement avec Claudine Meignan. En tant que managers, nous savons comment établir un planning ou organiser une équipe. Le patron ne peut pas nous raconter des histoires. Or la méconnaissance de la loi par les salariés permet à certains patrons d'affirmer n'importe quoi et de pousser un collaborateur à la porte sous de fallacieux prétextes. » « Les salariés de TPE ne connaissent pas leurs droits. Mais même la connaissance des lois ne protègent pas forcément. Nous recevons de nombreux appels en provenance de salariés travaillant dans un cabinet d'avocats en province. Le plus souvent, ils refusent de donner leur

nom ou le nom de leur employeur. Dans une petite ville où tout le monde se connaît, impossible de quitter son employeur en mauvais termes si l'on veut retrouver une place quelque part », indique de son côté Cathy Simon, secrétaire fédérale de la section Services de la Fédération des employés et cadres Force Ouvrière. Ce besoin de discrétion est très répandu chez les salariés de TPE, pour autant, il existe des exceptions.

L'envie d'être utile à d'autres

Anne-Florence Addor a accepté de se présenter sur la liste FO aux prochaines élections professionnelles. Son entreprise de fabrication de lunettes est installée dans un village près de Dôle (Jura). Elle compte huit personnes. Après 21 ans d'ancienneté, elle est toujours payée au smic. « J'ai fait plusieurs fois appel à Sébastien Vacher, le secrétaire général de FO dans le département. En particulier pour obtenir le paiement de ma prime d'ancienneté et des indemnités vieillesse pendant les vacances, que la patronne me refusait. Maintenant, j'ai envie d'être utile à d'autres », explique-t-elle. Pas naïve sur la difficulté de « faire passer le message sur les droits des salariés », Anne-Florence aborde cette première expérience syndicale avec conviction. « Tout le monde se plaint derrière le dos des patrons mais personne n'a le courage de réclamer. Les collègues ont peur de perdre leur place, mais si nous étions moins individualistes et plus unies, nous pourrions obtenir nos droits. » Et d'ajouter que sa patronne lui avait dit d'aller devant le juge pour obtenir quelque chose. « Mais elle a

fini par céder avant, en se rendant compte qu'elle allait être condamnée par le tribunal des Prud'hommes. »

Anne-Florence Addor ne manquera pas de voter en mars 2021 pour désigner ses conseillers prud'hommes, mais nombre de salariés de TPE risquent de rater l'occasion de se faire entendre. Soit par ignorance, soit parce qu'ils estiment ne pas être concernés. En moyenne, moins de 8% des salariés d'entreprises de moins de 11 salariés participent aux élections professionnelles. Pour autant, une présence plus importante des syndicats pourrait améliorer le dialogue social de ces entreprises où proximité physique ne veut pas forcément dire management de qualité. Une évidence que même Sandra L, l'assistante de négociation licenciée, admet volontiers malgré sa méfiance envers le fait syndical. « On a besoin d'un syndicaliste pour prévenir les problèmes plutôt que les guérir. Pour améliorer les conditions de travail, obtenir des tickets restaurant ou au minimum un coin pour déjeuner. Quand ce n'est pas pour calmer un supérieur agressif, un employeur désagréable ou même des collègues irrespectueux. » Avis aux bonnes volontés...

PASS Solidarité TPE
Pass que nous le valons bien !

Face aux incertitudes qui pèsent sur l'avenir et les emplois de nombreuses très petites entreprises (moins de 11 salariés), en raison de la crise sanitaire, le syndicat FO a souhaité manifester son soutien aux travailleurs salariés et non-salariés, aux emplois précaires et aux emplois de la famille. Le Pass Solidarité TPE permet l'accès 100% gratuit -jusqu'au 31 mars 2020- à la plateforme Avantage, réservée normalement aux adhérent.e.s. Il vous permet, ainsi qu'à votre famille, de bénéficier de réductions sur des produits de la vie courante et d'offres promotionnelles sur des activités de loisirs, la pratique sportive, les assurances, le shopping. Le Pass vous propose également un service en ligne de formation à l'orthographe pour petits et grands et un service de géolocalisation d'offres d'emploi.

FO

Le Pass Solidarité TPE

Face aux incertitudes qui pèsent sur l'avenir et les emplois de nombreuses très petites entreprises (moins de 11 salariés), en raison de la crise sanitaire, le syndicat FO a souhaité manifester son soutien aux travailleurs salariés et non-salariés, aux emplois précaires et aux emplois de la famille. Le Pass Solidarité TPE permet l'accès 100% gratuit -jusqu'au 31 mars 2020- à la plateforme Avantage, réservée normalement aux adhérent.e.s. Il vous permet, ainsi qu'à votre famille, de bénéficier de réductions sur des produits de la vie courante et d'offres promotionnelles sur des activités de loisirs, la pratique sportive, les assurances, le shopping. Le Pass vous propose également un service en ligne de formation à l'orthographe pour petits et grands et un service de géolocalisation d'offres d'emploi.

Rendez-vous sur : www.tpe.fgtafo.fr



L'avis de L'EXPERT

PIERRE DIDIO est secrétaire général de l'union départementale FO de Savoie et conseiller du salarié.

« C'est dans les TPE que les syndicats ont le plus à apporter aux salariés... »

Comment devient-on « Conseiller du salarié » ? Quelles sont ses responsabilités ?

Un conseiller du salarié est un militant expérimenté qui connaît le droit du travail et dans le meilleur des cas, le métier ou le secteur d'activité de l'entreprise. Il est désigné par son organisation syndicale, possède une carte d'agrément délivrée par le ministère du Travail et est compétent dans tout son département. Son rôle est d'accompagner un salarié convoqué pour un entretien préalable pouvant aller jusqu'à licenciement. Celui-ci a l'obligation de dire à son salarié qu'il peut se faire accompagner par un collègue ou un conseiller. Il doit aussi lui préciser par écrit que la liste des conseillers du salarié est disponible en mairie ou à la préfecture.

Quelles sont les principales raisons pour lesquelles un salarié de TPE cherche l'aide d'un conseiller du salarié ?

Malheureusement, le conseiller du salarié ne peut intervenir avant une convocation à entretien préalable. C'est à dire lorsque la porte de sortie de l'entreprise est grande ouverte. Sa mission consiste à assister à l'entretien et à prendre des notes pour établir un rapport sur lequel le salarié peut s'appuyer pour demander réparation en justice. Avant l'entretien, je rencontre le salarié pour avoir sa version des faits. Je l'écoute et souvent je joue un peu le rôle d'un assistant social, voire d'un avocat. La plupart du temps, le salarié ne comprend pas pourquoi une telle situation lui arrive. Au cours de l'entretien avec le patron, notre rôle consiste à comprendre comment éviter le licenciement du salarié, mais dans

99 % des cas, le patron a déjà pris sa décision et ne tient pas compte des arguments présentés. Si le dossier du salarié est solide, nous l'envoyons auprès d'un conseiller juridique syndical pour préparer un dossier destiné au tribunal des prud'hommes.

Les cadres utilisent-ils eux-aussi l'aide du conseiller ?

En général, les cadres ont plutôt recours aux services d'un avocat. Le montant des honoraires ne sont pas un obstacle pour certains. Ceux que j'ai rencontrés ont du mal à admettre être sanctionné pour une erreur alors qu'ils n'ont jamais compté leurs heures. Ils sont souvent très motivés pour engager une procédure et sont en capacité d'apporter des preuves au regard notamment de leur accès à certaines informations.

Un syndicat est-il utile aux salariés de TPE en dehors d'un conflit avec l'employeur ?

Parce qu'ils ont souvent un lien amical avec leur employeur, les salariés de TPE s'imaginent que les syndicats ne leur sont d'aucune utilité. C'est une énorme erreur. Certes, le code du travail donne des obligations aux employeurs, mais ce sont les conventions collectives qui influencent la vie des salariés de TPE. En particulier en matière de rémunération. L'évolution des grilles de salaire minimum comme celle des primes de panier ou des indemnités kilométriques fait l'objet de négociations régulières entre les syndicats et les représentants patronaux de branche. Le plus souvent, les salariés n'en savent rien et pensent que les augmentations sont le résultat d'une décision unilatérale de l'employeur... C'est

rageant. C'est dans les TPE que les syndicats ont le plus à apporter aux salariés. Et ceux-ci l'ignorent le plus souvent.

Y a-t-il des métiers ou des secteurs dans lesquels les TPE sont particulièrement nombreuses ?

On trouve de très petites entreprises un peu partout. Dans les commerces de proximité bien sûr, mais aussi dans des secteurs aussi différents que le bâtiment, les professions libérales comme les avocats, les architectes, les notaires, les huissiers de justice ou encore les coachs sportifs. Je peux encore citer les bureaux d'étude, les comptables et aussi les professions de la santé, cabinets dentaires ou de médecine générale et certaines cliniques, associations d'aide à domicile ou établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes qui sont de petites dimensions.

Comment améliorer l'information des salariés de TPE sur le travail des syndicats ?

L'idéal serait de faire évoluer la loi et de permettre qu'un salarié puisse faire appel à un conseiller avant que l'ambiance soit délétère entre lui et son patron. Aujourd'hui, lorsque nous débarquons la guerre est déjà déclarée et il est rare de pouvoir arranger les choses. Si nous arrivions avant, nous pourrions jouer les médiateurs dans une discussion ou une négociation qui peut tourner mal. Je préférerais jouer un rôle préventif qui me permettrait d'instiller une culture du dialogue social dans une petite structure, plutôt que d'intervenir lorsque tous les ponts sont coupés entre patron et employé...

TWEET

Le #télétravail est un mode d'organisation du travail où le salarié effectue ses missions en dehors des locaux de l'employeur. Et si demain les hôtels devenaient un endroit pour télétravailler au même titre que les espaces de #coworking ?

LE CHIFFRE

38 000

c'est le nombre de téléchargements du guide FO-Cadres sur le télétravail depuis 2017.

Télétravail

LE GUIDE FO-CADRES : UN OUTIL EFFICACE POUR LES MANAGERS

Partie prenante de la délégation FO lors des négociations sur le télétravail, FO-Cadres a défendu de propositions reprises dans son guide « Le télétravail : les clefs pour bien négocier sa mise en œuvre » mis à jour en octobre 2020. Parmi les propositions notamment en matière de formation et de protection des données. Conscient de l'utilité de cet outil d'aide à la négociation pour les managers le guide fera l'objet d'une nouvelle mise à jour pour intégrer les dispositions du nouvel ANI sur le télétravail.



CNIM

LES CADRES ET INGÉNIEURS FO REFUSENT L'ABANDON D'UN FLEURON INDUSTRIEL

La Fédération FO de la Métallurgie interpelle le plus haut niveau de l'État afin d'obtenir une réaction face aux enjeux industriels et stratégiques actuellement en péril pour le groupe CNIM en passe d'être démantelé et vendu. Aujourd'hui, les effectifs du groupe comptent 2 300 salariés dont 1 200 dépendent du site de La Seyne-sur-Mer. Au regard des actions menées par l'État pour maintenir une industrie française forte, permettre qu'un fleuron industriel comme le groupe CNIM passe sous pavillon étranger serait un non-sens et une mise en danger de notre indépendance industrielle stratégique.

de conciliation permettant au groupe CNIM d'éviter le dépôt de bilan. Il convient de dénoncer le danger imminent du programme d'adossement prévu dans le protocole de conciliation qui se solderait par un démantèlement et une vente à la découpe des activités.

Pour la Fédération FO de la Métallurgie et ses militants locaux, notre revendication est la prise de participation partielle et temporaire de l'État au capital du groupe. Elle serait une solution pour préserver l'intégrité du groupe CNIM. Les responsables politiques locaux partagent et soutiennent la position de FO Métaux. Il est donc extrêmement urgent que l'État concrétise ses engagements pour sauver la CNIM.

EDF

LES ÉLECTRICIENS ET GAZIERS FO MOBILISÉS POUR PRÉSERVER LE SERVICE PUBLIC DE L'ÉNERGIE

Les cadres et ingénieurs FO se félicitent de la mobilisation des électriciens et gaziers ce 26 novembre suite à l'appel de l'intersyndicale. Une mobilisation essentielle pour la FNEM-FO qui précise « qu'il est hors de question de se laisser enfermer dans un débat sur la régulation nucléaire et passer outre sur l'avenir d'EDF, groupe Intégré en charge du service public ». Laisser filialiser et brader l'hydraulique, le système énergétique insulaire,

ENEDIS est suicidaire tant du point économique que social. La FNEM-FO réaffirme qu'il n'est « pas question d'abandonner les commercialisateurs, la R & D, les fonctions supports et tertiaires, ni même d'abandonner la nécessité de garanties sociales fortes à travers l'application du statut national pour celles et ceux qui produisent, transportent, distribuent, commercialisent en y intégrant les évolutions de technologies et les nouveaux métiers.

Assemblée générale Eurocadres

DES RÉOLUTIONS POUR FIXER UN CAP REVENDICATIF

L'Assemblée générale d'Eurocadres 2020 s'est réunie en ligne le 15 octobre dernier. À l'ordre du jour, l'adoption du rapport annuel et des résolutions. Le droit à la déconnexion, l'organisation du travail et les aspects de santé mentale ont été abordés dans la résolution liée au lancement public de la plateforme de campagne EndStress.EU. La résolution appelle à « une nouvelle directive européenne qui aborde les risques psychosociaux, la violence et le harcèlement et améliore l'organisation du travail ». La question de l'enjeu de l'IA dans le monde du travail a fait également l'objet d'une résolution. Cette dernière reprend de nombreuses propositions défendues par FO-Cadres parmi lesquels le respect du principe « EthicbyDesign » pour assurer l'éthique des systèmes d'IA dès leur conception et leur utilisation. Le rôle des syndicats est primordial pour assurer une

régulation efficiente du recours à l'IA. La création de commission au sein des CSE est Martin JEFFLEN, président d'Eurocadres, a souligné la nécessité pour le Conseil d'avancer sur la directive sur les femmes dans les conseils d'administration, qui est bloquée depuis 2013. Une résolution a été adoptée dans ce sens. Enfin l'Assemblée générale a également adopté une résolution concernant la situation en Biélorussie, reprenant les exigences de la résolution soutenue par la CSI.

Pour les membres d'Eurocadres il est impératif de mettre un terme à la violence et aux nombreuses persécutions qui frappent notamment les journalistes et le syndical. Les membres d'Eurocadres exigent la libération des dirigeants syndicaux, le respect du droit de grève et de manifestations.

Colloque FO-Cadres du 26 octobre 2020

NUMÉRIQUE ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LES PRATIQUES RH

Un contexte, une ambition

L'essor des technologies numériques et l'avancée des recherches sur l'intelligence artificielle sont au cœur d'une nouvelle révolution scientifique et technologique. Les données personnelles en constituent le moteur principal. Si les débats sont nombreux, ils demeurent bien souvent imprécis en raison de la confusion des termes utilisés. De quoi parlons-nous lorsque nous évoquons le recours à l'IA, le Big data, la gestion algorithmique ? Comment pouvons-nous concilier innovation et protection des données personnelles ? Comment appréhender les principaux enjeux juridiques face à l'usage des algorithmes ? Autant dire que les technologies numériques fascinent autant qu'elles inquiètent.

C'est pour répondre à ces différentes questions et bâtir des propositions pour faire de la protection des données personnelles des travailleurs un enjeu syndical que FO-Cadres a organisé le lundi 26 octobre, en partenariat avec Cornerstone, un colloque intitulé « Numérique et intelligence artificielle : du télétravail à la gestion algorithmique dans les pratiques RH, une régulation impérative ». L'évènement a réuni en visio conférence un peu moins de 200 personnes autour de nombreux experts parmi lesquels Antonio Casilli, sociologue et professeur à Paris, Gilles Gateau, DG de l'Apec, Eric Delisle chef de service à la CNIL, Pierre Blanc consultant IA, François Geuze consultant RH, Geoffroy de Lestrangre et José Alberto Rodriguez responsables Cornerstone France.

Des échanges de qualité pour une ambition partagée : reprendre la main sur un sujet au cœur de l'actualité

Quelque cent soixante personnes ont participé, la plupart en visioconférence, au colloque « Numérique et intelligence artificielle » organisé par FO-Cadres, avec le concours de plusieurs experts et en partenariat avec Cornerstone Ondemand, fournisseur de logiciels de gestion des ressources humaines.

Des algorithmes pour mieux sélectionner les candidats à un poste de travail, des chatbots (logiciels robots capables de dialoguer en ligne avec un humain) pour les interroger et recueillir les données qui seront ensuite traitées par l'algorithme... Autant de nouveaux outils numériques que les entreprises utilisent de plus en plus souvent pour recruter. D'ailleurs, l'heure ne serait plus au recrutement mais au matching, du verbe anglais matcher, faire correspondre. En réalité, les méthodes traditionnelles de recrutement prédominent encore puisque moins de la moitié des embauches se fait par Internet, selon une étude du ministère du Travail de 2018. Mais les nouveaux outils numériques deviennent de plus en plus invasifs et se nourrissent de plus en plus des données à caractère

personnel, a alerté Éric Peres, secrétaire général de FO-Cadres en ouvrant le colloque « Numérique et intelligence artificielle », le 26 octobre, au siège de la confédération. De plus, avec le télétravail, on voit de plus en plus d'entreprises chercher à se doter d'outils de surveillance et de contrôle, a-t-il ajouté.

Doter les CSE de commissions d'experts

Pour autant, ont expliqué plusieurs des experts invités, les nouveaux outils numériques peuvent aussi être utilisés à bon escient par les directions des ressources humaines, y compris pour permettre aux salariés de mieux connaître les possibilités de formation ou de mobilité internes par exemple. Il n'en reste pas moins que pour FO, l'évolution numérique peut être quelque chose de formidable, à condition de mettre en place des garde-fous pour que cela ne devienne pas un outil liberticide, discriminatoire et contre-productif pour l'entreprise, a expliqué Éric Peres.

La numérisation est incontournable, il faut donc l'encadrer, a appuyé Béatrice Clieq, secrétaire confédérale chargée de l'égalité et du développement durable, indiquant que si quelques grandes entreprises ont déjà mis en place des comités de suivi de la digitalisation, il reste beaucoup de chemin à parcourir.

L'objectif de ce colloque était donc avant tout de montrer la détermination de FO à ne pas laisser la question lui échapper et à en faire un sujet majeur du dialogue social. Éric Peres a ainsi souligné la nécessité de doter les CSE de commissions d'experts de la transformation numérique et de négocier un accord-cadre national qui compléterait l'accord-cadre européen signé en juin dernier par la Confédération européenne des syndicats (CES).

Menaces sur l'emploi ?

Quel sera l'impact de la numérisation du travail sur l'emploi ? Selon l'OCDE (37 pays), 9 % en moyenne des emplois sont entièrement automatisables dans les vingt et un pays dont les données sont disponibles. Un chiffre nettement moins alarmant que celui donné en 2013 (47 % pour les seuls États-Unis) par deux universitaires d'Oxford dans une étude dont les résultats avaient fait le tour du monde à grand bruit. Mais 9% cela représente toujours un grand nombre d'emplois menacés, a souligné Béatrice Clieq, appelant à anticiper, notamment en matière de formation et de reconversion. Les évolutions de l'emploi sont beaucoup plus le produit des politiques économiques et sociales, a souligné Yves Veyrier venu saluer les participants au colloque à la fin des travaux. Une façon de dire que la volonté humaine a toujours la main sur la machine.



La démission

Questions Réponses

La démission est un mode de rupture du contrat de travail relevant de l'initiative du salarié. C'est un droit que lui seul détient. Le collaborateur n'a pas à solliciter au préalable l'autorisation de l'employeur quant à l'exécution de cette mesure. Toutefois, la démission est soumise à quelques conditions pour être valide.

La démission est-elle un mode de rupture ouvert à tous les salariés ?

Non, seuls les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) sont en capacité d'actionner cet outil pour mettre un terme à leur relation de travail. Autrement dit, la démission n'est pas un mode de rupture ouvert aux salariés embauchés en CDD. Néanmoins et sous conditions, ces derniers peuvent rompre de manière anticipée leur contrat (en cas d'accord avec l'employeur, de faute grave, de force majeure, d'une inaptitude constatée par le médecin, ou encore en cas d'embauche en CDI).

Comment se manifeste la volonté de démissionner ?

Le Code du travail ne donne pas de définition légale de ce qu'est la démission. La jurisprudence est alors venue préciser les contours. Pour être valable, celle-ci doit être claire et non équivoque. Dès lors, l'employeur ne peut pas considérer l'abandon de poste comme la volonté du salarié de démissionner. Si tel était le cas et dans l'hypothèse où le collaborateur saisirait les juridictions, le Conseil de prud'hommes pourrait requalifier cette situation en licenciement injustifié ou en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La démission est-elle soumise à un préavis ?

Par principe, le salarié démissionnaire est soumis à un préavis avant de quitter définitivement l'entreprise. Le préavis est donc la période qui s'écoule entre la notification de la rupture à l'employeur et l'effectivité de celle-ci. Durant ce laps de temps, l'exécution du contrat de travail se poursuit dans les conditions traditionnelles. Aucun collaborateur ne peut mettre un terme à l'exécution de son contrat de travail « immédiatement », exception faite des éventuelles dispenses (notamment en cas de grossesse médicalement constatée, de congés pour création d'entreprise, etc. ou bien s'il existe un accord entre l'employeur et le salarié sur ce point).

Quelle est la durée du préavis ?

La durée du préavis est déterminée par la loi ou par les conventions et accords collectifs applicables. Pour un cadre, la durée moyenne est de trois mois (sauf accord avec l'employeur pour en réduire la durée) et un mois pour les techniciens. Cette durée court à compter de la notification à l'employeur de la volonté du salarié de démissionner. Si le salarié est en arrêt maladie durant ladite période, le terme du préavis n'est pas reporté (sauf dispositions spécifiques prévues dans les conventions collectives). En revanche, lorsque la démission est notifiée durant la période de congés payés, le préavis ne commence à compter qu'au retour du salarié dans l'entreprise.

NB : Pour éviter toute ambiguïté quant à la date de début de préavis et même si aucun formalisme n'est imposé pour rendre la démission effective, il est conseillé au salarié d'envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception. De plus, cette lettre atteste du caractère clair et non équivoque de la volonté de démissionner.

La rétractation d'une démission est-elle possible ?

Le principe est qu'un salarié ne peut se rétracter après avoir donné sa démission. Celle-ci devant être par nature claire et non équivoque, la rétractation ne semble pas une alternative envisageable. C'est précisément dans ces circonstances qu'il est possible d'imager un tempérament et de permettre la rétractation. Autrement dit lorsqu'il existe un doute sérieux quant à la volonté réelle du collaborateur de démissionner. Ainsi, la rétractation est accessible lorsque la démission est la résultante de comportements inappropriés de l'employeur (par exemple des menaces de licenciement), lorsque des troubles psychiques du collaborateur sont caractérisés, ou bien lorsque ce dernier a agi sous l'emprise de la colère ou de l'émotion. **NB : En revanche, si la démission est claire et non équivoque, le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise qu'à la seule et exclusive condition que l'employeur consente à le réintégrer au sein de ses effectifs.**

Quid d'un droit au chômage ?

Le salarié prenant l'initiative de son départ, la démission n'ouvre dès lors pas les droits au chômage. A ce principe général, quelques exceptions surviennent permettant au collaborateur démissionnaire de pouvoir prétendre à une indemnisation. Il s'agit des démissions considérées comme légitimes par le régime d'assurance chômage (déménagement pour suivre le conjoint, création ou reprise d'entreprise, projet de reconversion professionnelle, etc.).

Quelle différence entre la démission et la prise d'acte ?

La prise d'acte et la démission sont deux modes distincts de rupture du contrat de travail. Leur particularité commune est que l'initiative de la rupture appartient au salarié. Dans le cadre de la prise d'acte, le salarié considère que l'employeur a commis des manquements suffisamment graves empêchant la poursuite de la relation contractuelle. Toutefois, il n'est pas certain des effets que cette rupture produira puisqu'il doit saisir le juge. C'est ce dernier qui se prononcera au regard des faits qui lui sont présentés sur l'imputabilité de la rupture. Ainsi, la prise d'acte peut produire soit les effets d'un licenciement sans cause réelle ou sérieuse, soit les effets d'une démission.

Plus d'infos sur notre site
www.fo-cadres.fr



LES ÉTUDES



Une source précieuse de données et d'analyses socio-économiques issues de nos études, pour comprendre les enjeux du monde du travail.



LE GUIDE JURIDIQUE



Un précis juridique sous la forme de questions-réponses afin que les cadres connaissent tout de leur contrat de travail.



LES GUIDES THÉMATIQUES



De véritables outils d'aide à la négociation collective sur des enjeux prioritaires pour la vie professionnelle des cadres.



LES ACTES



Des publications essentielles pour partager l'intégralité des débats issus de nos conférences et de nos colloques publics.

“ Qui mieux qu'un créateur de droits pour vous défendre ? ”



TWITTER, FACEBOOK ET LINKEDIN



Une présence syndicale sur les réseaux sociaux pour partager nos analyses en temps réel.



LE SITE FO-CADRES.FR



Un accès rapide à une mine d'informations sur l'actualité sociale, syndicale et juridique, et un espace de services réservés à nos adhérents.



LA PLAQUETTE CORPORATE



Un véritable outil de communication pensé et créé pour mettre en avant nos valeurs, nos ambitions portées par un syndicalisme réformiste et militant.



LA LETTRE TRIMESTRIELLE



Un magazine d'information comprenant, autour d'un dossier thématique, des informations syndicales et juridiques et des analyses socio-économiques.



LES AFFICHES



Des supports attractifs et dynamiques pour traduire visuellement nos messages syndicaux.

3, avenue de l'Opéra • 75001 Paris
Tél. 01 47 42 39 69 • contact@fo-cadres.fr



fo-cadres.fr



CADRE AYANT TOUT L'AVENIR
DEVANT LUI AIMERAIT SAVOIR
CE QU'IL VEUT FAIRE PLUS TARD.

Les services personnalisés de l'Apec répondent à toutes les problématiques des cadres. Nos consultants les accompagnent et les conseillent pour les aider à préparer et à anticiper leur évolution professionnelle.

47 centres et 500 consultants. Plus d'informations sur apec.fr

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.

