

# La Lettre

N° 172 / OCTOBRE 2018

## FO-CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



**FO** *Comité Confédéral National*  
à *PARIS* les **26 et 27 Septembre 2018**



*Comité confédéral national*  
**LE PARLEMENT DE FO ADOPTE SA RÉOLUTION À L'UNANIMITÉ**

*FO Pharmacie*  
**LA SYNDICALISATION DES CADRES, UNE NÉCESSITÉ**

*Questions-réponses*  
**LA LIBERTÉ D'EXPRESSION AU TRAVAIL**

*Développement syndical*  
**TOUS NOS OUTILS À VOTRE DISPOSITION**

*Dossier spécial*

# NOS MILITANTS ONT LA PAROLE

## TWEET

« La nouvelle plaquette de présentation de notre #syndicat est disponible ! Véritable outil d'information sur nos actions, n'hésitez pas à la demander.

Pour en savoir plus : [www.fo-cadres.fr/medias-presse/plaquette-corporate](http://www.fo-cadres.fr/medias-presse/plaquette-corporate) #cadres #ingenieurs #entreprise #travail » @FOCADRES

## LE CHIFFRE

# 49 K€

C'est le salaire médian des cadres en poste (salaire fixe + part variable).

Source : Apec, 2018



Retrouvez l'intégralité de la résolution générale du CCN sur [force-ouvriere.fr](http://force-ouvriere.fr)



## Comité confédéral national

### LE PARLEMENT DE FO ADOPTE SA RÉOLUTION À L'UNANIMITÉ

Le parlement de FO s'est réuni les 26 et 27 septembre, six mois après le congrès confédéral de Lille. Ce moment fort dans la vie démocratique de l'organisation syndicale a permis aux représentants des fédérations professionnelles et des unions départementales d'exposer les enjeux majeurs pour la défense des travailleurs. En rappelant l'ancrage historique de FO dans la construction et la défense des droits collectifs, le comité confédéral national a invité l'ensemble des militants à poursuivre le combat syndical pour préserver l'intégralité de notre modèle social. Les interventions des militants ont ensuite permis de bâtir la résolution générale du comité, qui a été votée à l'unanimité le 27 septembre. Une résolution dont les principaux points sont les suivants.

Pour le parlement de FO, il ne fait aucun doute que « l'ensemble des droits fondamentaux, socle du modèle social, est remis en cause ou menacé, étant considéré comme un frein à la mise en place d'un grand marché concurrentiel. Après 26 milliards de cadeaux faits au patronat en un an, la théorie du ruissellement n'est de fait même pas un goutte-à-goutte tant les acquis sociaux et les droits collectifs sont attaqués ». Un constat s'impose : les contre-réformes sociales se multiplient ces derniers mois avec pour objectif la destruction, brique par brique, des fondations de notre modèle social républicain. Menaces sur les cadres collectifs protecteurs d'emplois tels que le statut général des fonctionnaires, les conventions collectives et le Code du travail, volonté d'anéantissement de la Sécurité sociale et de toute cotisation assurant les droits collectifs et individuels pour les travailleurs ; fragilisation de la négociation collective à tous les niveaux, transformation du modèle de l'assurance chômage avec pour apogée l'individualisation de notre système de retraite. Ces attaques sont couplées à un budget et des politiques augmentant les inégalités en paupé-

risant encore un peu plus les plus précaires et démunis ; elles sont aussi associées à une baisse organisée du pouvoir d'achat des « derniers de corvée » et à une casse accélérée du service public républicain.

Dans ce contexte, une seule réponse s'impose — l'action collective pour opposer nos revendications : augmentation générale des salaires, retraites, pensions, traitements et minima sociaux, amélioration des conditions de travail, défense de la Sécurité sociale, maintien du régime d'assurance chômage et des droits afférents sans aucune étatisation, refus d'un régime universel de retraite par points et maintien de tous les régimes existants, à commencer par le Code des pensions civiles et militaires.

### Le paritarisme, élément de notre indépendance

Face aux inégalités croissantes, à la précarité grandissante et au mouvement de déprotection sociale en cours, le parlement de FO « oppose la solidarité, l'égalité de droit et de traitement et le maintien des cadres collectifs ». Il rappelle que « toute réforme doit être source de progrès social et que c'est le sens premier de la négociation collective ». Il exige « le maintien du régime d'assurance chômage sans étatisation et sans dégradation des droits des chômeurs. » Conscient du rôle historique de FO dans la construction des droits collectifs de ce pays, le parlement de l'organisation a rappelé que « la pratique contractuelle, c'est la liberté de négociation des salaires et des conventions collectives ». Et que « c'est dans ce cadre que s'est développé le paritarisme que nous entendons défendre comme élément de notre indépendance ». Une position qui a conduit le parlement de FO à donner mandat à son bureau confédéral « pour entrer en négociations sur la base des

revendications portées par FO et selon un cadre fixé entre les interlocuteurs sociaux, en toute indépendance vis-à-vis de ce que veut imposer le gouvernement ». FO entend ainsi « poursuivre les initiatives en matière de reprise des négociations interprofessionnelles sur les différents thèmes qui seraient à l'ordre du jour de ces négociations à venir. FO y portera ses revendications en défense des seuls intérêts matériels et moraux des travailleurs ».

### Contre la déconstruction de notre système de santé

Face aux attaques frontales dont les services publics sont victimes, le parlement de Force Ouvrière demande l'abrogation de la loi « Pour un nouveau pacte ferroviaire » ; il réaffirme son opposition à l'ouverture à la concurrence, exige que l'embauche au statut soit la norme, et refuse le transfert obligatoire de personnel ainsi que toute filialisation.

Concernant les annonces du plan Ma santé 2022, FO rappelle que les mesures du gouvernement en la matière conduisent « à déconstruire notre système de santé, dont l'hôpital public est le centre, en fermant des milliers de lits, en supprimant des milliers de postes, en réduisant le nombre d'hôpitaux ou en les fusionnant dans les GHT (groupements hospitaliers de territoire), par ailleurs ouverts au privé et ne permettant pas de répondre aux besoins de santé publique de la population ». Opposée à ce plan santé, Force Ouvrière rappelle « que les mesures d'économies de 3,8 milliards sur l'assurance maladie, dont 1 milliard sur l'hôpital, prévues dans le PLFSS 2019, doivent être abandonnées ».

### Défendre les principes de la Sécurité sociale

Alors que les projets de réformes de ces derniers mois et ceux qui sont en cours s'inscrivent dans la même logique, celle de la « rationalisation » économique où « la baisse du coût du travail et le recul des droits des salariés dans tous les domaines » visent « à satisfaire le capital financier », notre organisation exige que « soient maintenus le régime général par répartition, les régimes spéciaux et particuliers ainsi que le Code des pensions civiles et militaires de retraite ».

## Fonction publique

### LES ÉLECTIONS DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

**Le 6 décembre 2018, quelque 5,2 millions d'agents publics sont appelés à renouveler près de 22 000 instances représentatives du personnel. Il s'agit pour FO de confirmer sa représentativité et d'accroître la progression enregistrée lors du précédent scrutin, en 2014. Une condition essentielle pour répliquer toujours davantage aux attaques menées contre les services publics républicains.**

#### Qui vote ?

Les fonctionnaires des trois branches de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière), les fonctionnaires d'Orange et de La Poste, les contractuels, les personnels sous statut d'ouvrier d'État et les apprentis. Les intérimaires ne sont pas électeurs.

#### À quoi ça sert ?

Il s'agit d'élire, via un scrutin à un seul tour, sur listes ou sigles, des représentants au sein des instances (consultatives) représentatives des personnels, et ce,

« FO, un syndicat qui œuvre pour plus de progrès et de justice sociale »

C'est pourquoi le parlement de FO « refuse toute "universalisation" des régimes existants, qui, de fait, conduira à une retraite *a minima* pour tous et ouvrira la voie à un système par capitalisation, cheval de Troie des fonds de pension ». Sans oublier la hausse de la CSG de 1,7 point, que FO voit « comme une attaque contre le pouvoir d'achat des retraités ». Par ailleurs, notre syndicat s'oppose à la déconstitutionnalisation de la Sécurité sociale. Le parlement de FO a rappelé son attachement à la défense des « principes fondateurs de la Sécurité sociale issus du Conseil national de la Résistance et fondés sur la cotisation et le salaire différé qui permettent aux salariés et leurs familles d'être solidairement couverts contre tous les aléas de la vie ».

### Mobilisons-nous pour faire voter massivement FO

Dans ce contexte de régressions sociales, la défense de tous les droits et des garanties collectives est un enjeu majeur. C'est pourquoi FO continue à revendiquer avec détermination « l'augmentation générale des salaires, du point d'indice, des pensions, des allocations et des minima sociaux d'une part, et la fixation d'un SMIC d'au moins 1 800 euros brut d'autre part ».

Pour assurer la défense de notre modèle social républicain et pour que l'égalité de droits demeure une réalité pour tous les travailleurs, salariés, privés d'emploi, jeunes actifs ou retraités et pensionnés, il est essentiel de s'organiser au sein d'un syndicat qui soit parfaitement libre et indépendant.

Force Ouvrière est ce syndicat capable « de stopper collectivement ces politiques destructrices et d'œuvrer pour toujours plus de progrès et de justice sociale ».

Pour que la défense de notre modèle social républicain ne soit pas qu'un vain mot, le parlement de FO « invite toutes ses structures, ses adhérents et ses militants à se mobiliser afin de faire voter massivement FO dans toutes les entreprises concernées par la mise en place du Comité social et économique (CSE) avant le 31 décembre 2019 et à s'engager pour la réussite des élections aux chambres d'agriculture qui auront lieu en janvier 2019 ».

Force Ouvrière rappelle que « toute réforme doit être source de progrès social et que c'est le sens premier de la négociation collective », mais aussi que « la mobilisation du 9 octobre, y compris par la grève interprofessionnelle, s'inscrit dans ce mandat ».

CTM. Les agents contractuels voteront, eux, pour les comités techniques et les commissions consultatives paritaires. Les apprentis sous contrat de travail de droit privé peuvent voter aux CT dont relève leur service et ils sont éligibles. Les personnels sous statut d'ouvrier d'État voteront également. Ils sont concernés par les élections aux comités techniques et votent aussi pour des commissions nationales et locales (d'avancement, de discipline) propres à leur secteur.

#### Comment voter ?

Les votes se feront à l'urne ou via Internet, ou les deux. Le vote par correspondance — soumis à conditions — est aussi possible. Quelques secteurs de la fonction publique pourront ouvrir le scrutin plus tôt, parfois dès le 29 novembre. C'est notamment le cas à l'État pour le secteur de l'Éducation nationale, le ministère de l'Intérieur et celui de l'Économie et des Finances, dans lesquels les scrutins pour renouveler toutes les instances se feront exclusivement de façon électronique.

Le congrès du syndicat national FO des cadres des organismes sociaux (SNFOCOS) s'est tenu en octobre à La Rochelle, en présence notamment du nouveau secrétaire général de la Fédération des employés et cadres, Sébastien Busiris. Les militants ont reconduit Alain Gautron au poste de secrétaire général du SNFOCOS.



Retrouvez toutes nos actualités sur notre site [Web-fo-cadres.fr](http://Web-fo-cadres.fr)



**Action sociale**

**LA FNAS-FO DONNE LA PAROLE AUX CADRES**

Entre exigence de qualité et réduction des budgets, les cadres font face à des injonctions contradictoires qui contribuent à dégrader leurs conditions de travail. Consciente de ces évolutions, la Fédération FO de l'action sociale a pris, en partenariat avec FO-Cadres, l'initiative de lancer une consultation auprès des salariés. Une démarche que la FNAS-FO souhaite la plus large possible, pour que la prise en considération de la parole des cadres participe pleinement à la construction d'une réponse syndicale à même de défendre leurs intérêts. Les réponses seront traitées de manière anonyme. Les résultats et les analyses seront bientôt rendus publics.

**Statut cadre**

**LA REPRISE DES NÉGOCIATIONS EST IMPÉRATIVE**

La deuxième séance de négociations sur le statut de l'encadrement a eu lieu le 13 mars. L'absence de suites faisait craindre un abandon du sujet. FO-Cadres prend quant à elle ces discussions très au sérieux : leur enjeu est en effet grave pour la population cadre, et le délai dont les interlocuteurs sociaux disposent est restreint, puisqu'il court seulement jusqu'à la fin de l'année. C'est dans cet esprit qu'Éric Pérès a participé, début octobre, à une bilatérale qui a permis de renouer le dialogue. Face à Michel Guilbaud, directeur général du Medef, la délégation FO, qui

incluait les secrétaires confédéraux Philippe Pihet et Béatrice Clicq, a réaffirmé son intention de voir aboutir la négociation. Cela suppose de revenir sur le premier projet de texte soumis par le Medef, en définissant d'abord ce qu'est un cadre, puis dans un deuxième temps, les droits à attacher à ce statut. Michel Guilbaud va retourner vers ses instances afin d'obtenir un mandat qui permette d'établir un texte commençant par la définition du statut cadre et suffisamment large pour ne pas bloquer les négociations de branches.

**AG Eurocadres**

**FO-CADRES S'IMPLIQUE À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE**

La dernière réunion du comité de liaison d'Eurocadres, présidé par FO-Cadres, a été l'occasion de revenir sur les sujets de préoccupation de l'organisation syndicale européenne, notamment les risques psychosociaux et les lanceurs d'alerte. Ces thèmes sont retenus et approfondis dans le but d'influencer les directives européennes, qui seront ensuite transposées en droit français. Lors de la prochaine assemblée générale d'Eurocadres, qui doit avoir lieu le 5 novembre, les organisations syndicales françaises rappelleront l'importance d'aboutir à des directives européennes précises afin que leur transposition ne soit pas l'occasion d'une perte de droits.



**Nomination**

**UN NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL POUR L'APEC**

Suite au départ, fin août, de Jean-Marie Marx, nommé haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi auprès de la ministre du Travail Muriel Pénicaud, le conseil d'administration de l'Apec a décidé, à l'unanimité, de nommer Bertrand Hébert directeur, lors du CA extraordinaire du 3 septembre. Pour FO-Cadres, la nomination de cet ancien directeur général adjoint de l'Apec est gage de continuité et de stabilité pour poursuivre les actions engagées dans le cadre des orientations stratégiques 2018-2019.

La période est également propice pour réfléchir et préparer l'avenir de l'Apec. FO-Cadres a, sur ce point, été rejointe par l'ensemble des organisations syndicales membres du CA, qui ont décidé d'organiser un séminaire de gouvernance en décembre prochain, en vue d'élaborer les grandes orientations stratégiques de l'Apec de demain. Ces travaux constitueront la feuille de route pour définir le profil et les compétences attendus de la part du prochain directeur général de l'Apec, dont le processus de recrutement externe sera initié avant la fin du premier semestre 2019.

**Jean-Marie Marx**

*Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts, il a été pendant huit ans directeur général adjoint de Pôle emploi avant de rejoindre l'Apec en 2012. Homme de conviction et d'écoute, il fut un excellent directeur général pour mener avec l'ensemble des partenaires sociaux les destinées de l'Apec. FO-Cadres remercie cet homme de qualité pour son engagement au service du paritarisme en général, et de l'Apec en particulier.*

**FO Pharmacie**

**LA SYNDICALISATION DES CADRES, UNE NÉCESSITÉ**

FO-Cadres a été invitée au meeting organisé par la fédération FO de la pharmacie, du cuir et de l'habillement le 4 octobre dernier à la Confédération. Cette rencontre nous a permis de présenter l'ensemble de nos services et actions en matière de développement syndical — un engagement qu'ont salué et conforté les nombreux militants présents. Leurs témoignages sont allés droit au cœur de tous les camarades attachés à notre structure. Comme l'a rappelé Jacques Techer, secrétaire général de la fédération, FO-Cadres est un outil précieux au service des syndicats FO et de leurs militants.

Ces encouragements renforcent notre énergie. Il faut en effet redoubler d'efforts si l'on veut conforter FO lors des prochaines élections. Car la syndicalisation, en particulier celle des cadres, constitue un impératif majeur au regard de la représentativité. Relever le défi suppose de valoriser et d'appuyer l'ensemble des initiatives allant dans ce sens. Un point repris lors de l'intervention de Roxane Idoudi, la nouvelle secrétaire confédérale chargée du développement : « La confédération, a-t-elle déclaré, sera aux côtés des structures pour les aider dans leurs actions de développement et pour mutualiser, valoriser et promouvoir les bonnes pratiques. » Un message essentiel !

**Enquête FO-DGFIP**

**NOS DIFFÉRENCES FONT LA DIFFÉRENCE**

Alors que de nouvelles suppressions d'emplois de fonctionnaires sont annoncées et qu'une nouvelle vague de restructurations avec des regroupements ou suppressions d'activités est planifiée, la difficulté à maîtriser une charge de travail croissante avec des moyens humains et budgétaires en réduction constante progresse dans la fonction publique en général et au sein de la direction générale des finances publiques en particulier. Le stress, le manque de reconnaissance et le désarroi aboutissent à des situations collectives et individuelles de plus en plus préoccupantes pour toutes les catégories d'agents, y compris les cadres.

Ces derniers sont conscients que les conclusions énoncées dans le rapport CAP 2022, les préconisations émises par la Cour des comptes, les orientations budgétaires 2019 et celles qui suivront ou les projets directionnels sont lourds de menaces pour la DGFIP.

Ils augurent à l'évidence de nouvelles dégradations des conditions de travail des agents.

Face à ce constat, FO-Cadres s'est associée à FO-DGFIP pour permettre à l'ensemble des agents de s'exprimer directement et en toute franchise sur leurs conditions de travail réelles et sur les dispositifs de prévention mis en place par leur direction. À cet effet, un questionnaire garantissant l'anonymat des répondants a été mis en ligne du 5 septembre au 5 octobre.

Les réponses feront très prochainement l'objet d'une restitution par FO-DGFIP. Elles offrent dès à présent un passionnant état des lieux des conditions de travail à la DGFIP. Cette source précieuse d'informations ne manquera pas d'enrichir la campagne menée par FO-DGFIP dans la perspective des élections professionnelles dans la fonction publique, qui auront lieu du 29 novembre au 6 décembre.



**Dialogue social**

**FO-CADRES PRÉSIDE LES 6<sup>e</sup> TROPHÉES RH&M**

Éric Pérès a présidé le 11 octobre la 6<sup>e</sup> édition des Trophées du dialogue social, organisés par l'Observatoire pour un nouveau dialogue social (ONDS), un club du groupe RH&M — réseau réunissant des professionnels des RH et du management. Ces trophées valorisent des entreprises et des équipes ayant mis en place des initiatives innovantes et inspirantes en matière de dialogue social. L'édition 2018 a récompensé Suez, Up (ex-groupe Chèque Déjeuner), Challancin, Dekra France et FCBA. Cet événement fut aussi l'occasion de rappeler à l'ensemble des participants — chefs d'entreprise, DRH... — l'attachement de notre organisation à l'égard du dialogue social à tous les niveaux de la négociation collective, de l'interprofessionnel à l'entreprise en passant par la branche.



## L'édito

# Face aux réformes, soyons vigilants et serrons les rangs !

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Le 1<sup>er</sup> octobre 2018

Les projets de réformes en cours, de l'assurance chômage aux retraites en passant par la fonction publique, ne sont pas de nature à nous rassurer.

Les changements engagés par les gouvernements successifs ont eu jusqu'ici comme seuls effets la remise en cause de notre système de protection sociale, l'aggravation du chômage et le renforcement de la précarité. De la loi El Khomri aux ordonnances Macron en passant par les retraites, la fiscalité et la fonction publique, les réformes confirment l'orientation dogmatique d'un exécutif plus enclin à soutenir des mesures de privatisation et de déréglementation qu'une politique sociale et économique protectrice pour les travailleurs.

Le mouvement n'est pas près de cesser. La lettre de cadrage du Premier ministre pour la négociation de la convention d'assurance chômage est ainsi très claire. En fixant une réduction des dépenses de l'ordre de 4 milliards d'euros, tout en exigeant d'élargir la couverture au plus grand nombre, l'exécutif cherche à ce que les négociateurs rabotent les droits des assurés au nom de la « rationalisation » économique — sacrifiant au passage le principe même de solidarité. Tout le monde aura compris que les premiers à faire les frais de la réforme seront, une fois de plus, les cadres.

Le projet de déconstruction des acquis sociaux n'est pas et ne sera jamais celui de notre organisation. En donnant mandat au bureau confédéral d'être présent à cette négociation, le parlement de FO a refusé la politique de la chaise vide pour s'opposer par la négociation collective à la dégressivité des allocations de tous les assurés, cadres ou pas. En allant négocier tout en s'écartant de la lettre de cadrage, FO prend ainsi pleinement ses responsabilités en tant qu'organisation libre, indépendante et force de proposition, de manière à assurer notamment le maintien du régime d'assurance chômage sans dégradation des droits des chômeurs.

C'est avec ce même engagement à l'esprit que notre organisation entend mener à bien la négociation interprofessionnelle sur l'encadrement. Pour FO-Cadres, qui participe aux discussions, un nouvel ANI sur l'encadrement est de nature à restaurer la place de ces salariés en prise directe avec les défis économiques et industriels présents et à venir. Nos nombreuses propositions pour conduire la négociation ont d'ailleurs été reprises dans le cahier revendicatif de la délégation confédérale. Rétablir l'équilibre entre la contribution et la rétribution, offrir des garanties collectives tout en reconnaissant l'investissement professionnel à sa juste valeur, est un investissement pour l'avenir. C'est notre conviction et notre combat pour la défense des intérêts des salariés en général, et des cadres en particulier.

## Sommaire

OCTOBRE 2018

### 2 Les actus

Toute l'info du trimestre

### 4 Les actus FO-Cadres

Toute l'actualité du syndicat

### 9 Dossier

La parole à nos militants

### 12 Nos services

Les outils FO-Cadres à votre disposition

### 15 Questions-réponses

La liberté d'expression au travail

# NOS MILITANTS ONT LA PAROLE

## Dossier

Que pensent les militants des nombreux outils, publications et services de FO-Cadres ? Y ont-ils recours ? Leur sont-ils utiles ? À quelles améliorations pourrait-on procéder ? Pour le savoir, nous avons interrogé des représentants FO issus de secteurs variés.

## « On a besoin de connaître les codes des cadres »



### ÉTIENNE CASTILLO,

31 ans, est secrétaire fédéral de la FEETS FO (Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services). Il est chargé du secteur maritime et portuaire.



Le taux de syndicalisation est record dans les ports. Mais malgré une progression de 30 %, FO a perdu sa représentativité en 2017. Outre l'implantation, notre marge de progression repose donc notamment sur les cadres — par exemple pour les élections au port de Marseille fin 2018. Car contrairement aux ouvriers, employés et agents de maîtrise, les cadres sont encore peu nombreux à adhérer à une organisation du secteur (si ce n'est la CFE-CGC). Les plus anciens parce qu'ils ont passé des concours et se sentent professionnellement rattachés au ministère dans les grands ports maritimes ; les jeunes parce qu'ils sont dans une logique de parcours individuel, misant sur leur mérite pour espérer progresser. Ils se tournent vers le syndicat une fois essuyées plusieurs déconvenues...

Autre hic, il y a, dans le transport maritime, une distinction forte entre officiers et marins d'appui : pour un gradé, ce n'est pas évident d'aller voir un marin et de lui demander de l'aide. Si un cadre ou un officier a besoin d'être défendu, on doit donc être capable de lui fournir tout de suite la bonne réponse. À cet égard, les formations de FO-Cadres peuvent nous être utiles : les représentants syndicaux, qui s'en font parfois une montagne, ont en effet besoin de connaître les codes des cadres — les outils à utiliser, les réflexes à avoir, les bonnes manières d'amorcer le dialogue.

## Des outils pour nouer contact

Dès 2004, aux élections du port de Marseille pour le collège cadres, la liste unissant FO et FO-Cadres a été bien accueillie. Nos camarades ont même réussi à décrocher un siège, alors que la CFE-CGC était jusqu'ici le seul syndicat dans ce secteur. Mais nous n'en sommes qu'au début de notre démarche de développement. À la FEETS, le cartel ports et docks met sur pied une stratégie pour

être à la hauteur des attentes des cadres (elles concernent les promotions, les entretiens individuels, les clés de répartition des primes...). L'existence et l'appui de FO-Cadres nous y aident. En juin, Éric Pérès est ainsi venu nous présenter l'organisation : c'était précieux car elle est encore méconnue, beaucoup de camarades du secteur n'étant pas cadres.

En 2017, nous avons aussi conçu une consultation en ligne sur les risques psychosociaux. Nous avons associé le logo FO-Cadres à celui de FO Port de Marseille, et nous avons adressé le questionnaire aux cadres et ingénieurs via les listes de diffusion syndicale. La consultation a montré que 30 % de l'encadrement était au bord du burn-out. Pour connaître leur résultat individuel, les répondants étaient invités à venir nous voir ou à nous laisser leur mail — un moyen de reprendre contact avec eux par la suite.

Autre outil d'approche intéressant, le Guide juridique du salarié conçu par FO-Cadres. C'est très bien d'en avoir des exemplaires au local : nous pouvons en distribuer à ceux qui ont besoin d'être éclairés sur leurs droits, en leur disant que ce guide leur apportera des réponses et qu'on en rediscutera avec eux. »

« Pour un officier, ce n'est pas évident d'aller voir un marin afin d'avoir de l'aide. »



La Lettre FO-Cadres • l'Union des cadres et ingénieurs FO • n° 172 • Octobre 2018 • 3, avenue de l'Opéra • 75001 Paris • Tél. 01 47 42 39 69 • contact@fo-cadres.fr  
www.fo-cadres.fr • Directeur de la publication • Éric Pérès • Chargée de la communication et de la presse • Marion Palm • Ont contribué à ce numéro • Marion Gaschnard  
Myriam Greuter • Marion Palm • Éric Pérès • Conception, réalisation • Marion Palm • Impression • Imprimerie Gueblez • 197, rue du Général-Metman • 57070 Metz  
Photos • FO-Cadres • Force Ouvrière • Pixabay • Dépôt légal • Octobre 2018 • ISSN 1963-2509 CPPAP 1019 S 08146 • 1,50 € tarif adhérent et 3 € tarif public • Imprimé sur du papier recyclé.

## « Un rôle à jouer pour informer, écouter et défendre les cadres »



**FRANCK HAMEL,**  
53 ans, est responsable du pôle cadres à FO Communication dans le secteur Poste. Il s'occupe des cadres supérieurs et stratégiques.

Sur les 215 000 personnes qui travaillent à La Poste, plus de 50 000 sont cadres, dont 20 000 cadres sup et stratégiques. Du conseiller financier au cadre dirigeant, cette population est vaste et diverse. Mais elle est de plus en plus confrontée aux mêmes problématiques que les autres : porteurs et parfois victimes du changement, les cadres ont besoin de sens, de reconnaissance, de confiance. Ceci dit, ils ont aussi des attentes spécifiques, face à la crise du management, à l'évolution du statut cadre, au temps de travail, au droit à la déconnexion ou bien encore au télétravail.

### Augmenter les rythmes de parution

Pour moi, les cadres de La Poste ont besoin de trois choses, et FO-Cadres joue un rôle important sur ces trois points. Tout d'abord, l'information. Les cadres

sont beaucoup informés, mais ils ne sont pas les mieux informés, notamment sur les thèmes qui les concernent. En cela, *La Lettre de FO-Cadres* fait très pro, ses dossiers de fond sont bien... mais une parution trimestrielle, c'est trop peu ! De mon côté, j'édite une newsletter, que j'envoie par mail tous les quinze jours à plus de 5 000 cadres adhérents ou sympathisants. Si FO-Cadres avait elle aussi sa lettre électronique, elle serait plus réactive sur l'actu : on pourrait relayer ses infos dans les publications de FO COM, ce qui renforcerait nos synergies. Idem pour les **affiches** : slogans, ton et visuels nous plaisent, et je suis tout prêt à les utiliser. Il faudrait juste que ces supports soient plus facilement trouvables et téléchargeables.

Les cadres ont aussi besoin d'écoute et d'expertise. Quand un cadre est en difficulté, quand il ne sait pas, quand il souffre, quand il n'est pas d'accord, il peut difficilement en parler avec son patron, son collègue, et encore moins avec

## « Un matin, on a distribué 400 exemplaires de la Lettre »



**CYRIL HERBIN,**  
47 ans, est délégué syndical central chez Coca-Cola France (2 200 salariés, dont environ 40 % de cadres et ingénieurs), au sein de la FGTA-FO (Fédération générale de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes FO).

En 2017, FO n'était pas présente au siège de Coca-Cola. Le syndicalisme n'était pas bien vu, les salariés appréhendaient de se mettre en lumière et ils ignoraient que FO s'occupait aussi des cadres et ingénieurs. Ceux-ci pensaient qu'il

n'y avait que la CFE-CGC pour les défendre ; et s'ils n'avaient pas confiance dans ses représentants, ils s'adressaient directement à la direction — avec les résultats qu'on imagine...

Mi-2017, on a donc voulu monter une opération de communication pour montrer que FO n'était pas seulement un syndicat d'employés et d'ouvriers. On s'est postés devant le siège, et en une matinée, on a distribué 400 exemplaires de *La Lettre de FO-Cadres* à tous ceux qui passaient. Le dossier du numéro était porteur, puisqu'il traitait du droit à la déconnexion. En plus, la revue consacrait une page à mon parcours et à mon engagement chez Coca : un bon moyen d'engager la conversation, car chez nous, parler à un délégué syndical central est perçu comme un acte subversif.

Nous avons aussi imprimé des **affiches** FO-Cadres (on s'est fait reprendre par la direction) et on a distribué un leaflet fait maison afin d'expliquer qu'on était légitimes pour défendre aussi les cadres, que préoccupent notamment la charge de travail et la stratégie de l'entreprise. Les réactions ont été très positives : les salariés prenaient volontiers la revue, et on a eu de nom-

breux retours sur la qualité des articles. Même des représentants de la CGC nous ont dit qu'ils les avaient trouvés intéressants !

### Une bien meilleure perception de FO

À nous ensuite de faire un travail de fond pour engranger des adhésions et des candidatures. Depuis un an et demi, on a un représentant syndical au siège. Et récemment, FO s'est illustrée par ses positions courageuses lors d'un PSE qui a touché 120 salariés, dont des cols blancs.

Globalement, les cadres et ingénieurs attendent qu'on leur parle de leur métier, et de l'agroalimentaire. Le reste ne les intéresse pas. Il faut donc qu'on travaille avec notre fédération pour mieux s'adresser à eux. Dans nos mails et nos tracts, on reprend régulièrement des extraits de la *Lettre* intéressant les cadres et ingénieurs de chez Coca. Résultat, ils ont aujourd'hui une bien meilleure perception de FO. Certains s'adressent désormais à nous quand ils ont un souci de carrière ou une question sur le droit du travail. Et ils voient qu'on est capables, pour eux, de faire la même chose que la CFE-CGC !

ses collaborateurs. Dès sa page d'accueil, le **site FO-Cadres** répond à ce souci, notamment grâce à son expertise RH et juridique. C'est déjà très pro, compte tenu du peu de moyens dont dispose l'organisation, mais je rêve de parutions encore plus fréquentes et moins aléatoires : ce serait formidable d'instaurer un rendez-vous hebdomadaire en fixant un jour de publication sur le site.

### Bonus pour les militants

Les cadres ont, enfin, besoin d'être défendus individuellement et collectivement. En complément des fédérations, FO-Cadres montre qu'un cadre peut lui aussi se syndiquer... et le faire à FO. Que nous sommes également un syndicat pour les cadres et cadres sup. À cet égard, le *Guide juridique du salarié* est un très bon support, qui complètera notre *Guide du social pour les cadres de La Poste*. On en commande en masse tous les ans, puis on les envoie dans les sections, qui les distribueront au besoin en vue des élections professionnelles. Jusqu'ici, je ne pensais pas à présenter le **service de renseignement juridique**, joignable par mail et par téléphone ; or, c'est un bon moyen de faire adhérer... mais aussi de répondre aux besoins. J'apprécie aussi beaucoup les



## « FO-Cadres nous aide à faire notre révolution culturelle »

**3 QUESTIONS À... MARTINE BAYARD,**  
DS centrale adjointe chez Orange (90 000 salariés, dont 50 % de cadres).

### Que pensez-vous de La Lettre de FO-Cadres ?

Elle nous est très utile, car ce qui manque le plus aux militants, c'est le temps : au lieu de refaire ce qui est bien fait dans la *Lettre*, les **guides thématiques et les notes Analyse et prospective**, on reprend les analyses de FO-Cadres sur le télétravail, l'évaluation, le statut cadre... mais on les met à la sauce Orange, en montrant aux 3 000 abonnés de notre lettre mensuelle *InFOcadres* comment ces sujets sont déclinés dans l'entreprise, car c'est ça qui intéresse les salariés. Avec encore 50 % de fonctionnaires, nous sommes moins concernés que d'autres par les questions d'emploi ou par l'Apec.

« Les affiches FO-Cadres sont plus modernes et plus pro que celles qu'on avait. »

En revanche, Orange est un groupe high-tech ; nous sommes une figure de proue sur les questions de digitalisation, d'intelligence artificielle (IA)... et sur ces sujets, nous sommes en phase avec ce que dit l'UCI\*.

### En quoi FO-Cadres vous aide-t-elle à rallier des cadres ?

FO est 3<sup>e</sup> chez les cadres Orange, loin derrière les « syndicats naturels », CGC et CFDT. Mais contrairement à la CGT et à SUD, on progresse. Sachant qu'Orange finira par compter 90 % de cadres, si on n'arrive pas à attirer cette population, on est cuits côté représentativité. L'UCI nous aide car elle répond vite et bien à nos demandes. Son **site** est souvent plus clair et plus réactif que celui de la confédération. Éric Pérès sait se rendre disponible pour monter des **colloques** ou y participer, sans langue de bois. Ces journées sont très appréciées car elles permettent aux cadres de sortir le nez du quotidien pour réfléchir sur des sujets d'actualité : l'IA, la digitalisation, le statut cadre... Les salles sont pleines de managers et de

**colloques** de FO-Cadres, toujours de bon niveau, avec des sujets bien choisis. Envoyez-moi des invitations ! Idem pour la note *Analyse et prospective*, qui traite de problématiques importantes et qui relève bien le débat. C'est un vrai bonus pour les militants !

« Ce serait bien que les visuels soient plus facilement accessibles en ligne. »

gens des RH. Les débats sont même parfois diffusés en streaming dans les services ! L'UCI nous aide à faire notre révolution culturelle, pour montrer que FO n'est pas anti-cadres. Afin de convaincre qu'on peut s'adresser à eux, les représenter et les défendre, on devait évoluer, dans la forme et dans le fond : être moins rouges, moins manichéens, moins anti-direction. Les **affiches** de FO-Cadres nous servent ainsi beaucoup ; elles sont plus pro et plus modernes que celles qu'on avait — une nécessité aujourd'hui car la com' d'Orange est redoutable.

### Avez-vous des propositions d'amélioration ?

Pour éviter des erreurs et gagner du temps, ce serait bien que l'on mutualise davantage les bonnes pratiques. Ça nous intéresse beaucoup de savoir ce que font les autres fédérations, surtout celles qui ont beaucoup de cadres. En plus des réunions, il faudrait inventer des moyens d'échanges : des alertes par mail, une rubrique « exemples de bonnes pratiques » dans la *Lettre*...

\*UCI : Union des cadres et ingénieurs FO, l'ancien nom de FO-Cadres.



## « Le réformisme militant, l'alchimie parfaite pour les cadres »

**ANDRÉ TAISNE,**

47 ans, est secrétaire général de l'UNCMT (Union nationale des cadres, maîtrises et techniciens) de la fédération FO Cheminots.

FO Cheminots est représentative dans certaines régions, mais pas sur le plan national. Si l'on veut y parvenir, les cadres sont cruciaux. Or, FO Cheminots a un peu tardé à s'intéresser aux problèmes de l'encadrement (alors que les agents de maîtrise et les cadres représentent 52 % des 150 000 cheminots). Moi-même, je viens d'une organisation moins militante, et l'existence de FO-Cadres a été un élément déclencheur : sans elle, je n'aurais peut-être pas adhéré à FO. Lors des tournées syndicales, on distribue le *Guide juridique du salarié* aux contractuels, dont le nombre va exploser dès 2020 ; ils ne dépendent pas des référentiels internes et ont donc besoin de réponses sur le forfait jours, la rémunération... On le donne aussi aux managers, aux RH et aux chefs d'établissement, même non sympathisants, car ce guide est un vrai vecteur de développement syndical. Dans les périmètres où on nous connaît mal, je distribue

massivement la **plaquette de présentation** de FO-Cadres. Ce n'est pas du luxe : on m'a déjà demandé si l'organisation était nouvelle ! Je mets en avant le fait qu'elle représente les intérêts des cadres et ingénieurs, qu'elle compte plus de 50 000 adhérents, notamment dans la fonction publique, et que son **service juridique** est gratuit.

« Je distribue massivement la plaquette de présentation. »

Je m'appuie aussi sur la *Lettre*. J'ai largement distribué le numéro sur les lanceurs d'alerte dans les services RH et relations sociales, et offert celui sur le droit à la déconnexion aux encadrants de proximité. Le mélange de longs témoignages de terrain, d'analyses et d'interviews de chercheurs est très apprécié. Les cadres attendent en effet d'une OS que ses militants aient la tête bien faite. Je ne leur parle pas de lutte des classes (un discours qui passe plus auprès des non-cadres) ; je discute plutôt droit à la déconnexion, mutations imposées, usage des nouvelles technologies... Il est précieux que FO-Cadres creuse ces thèmes, ou celui du télétravail, qui fait débat au sein de la fédé. Le **guide thématique** expose bien les limites du dispositif et les compensations à obtenir. Alors que nous n'étions même pas à la table des négociations, FO Cheminots est aussi l'organisation qui a le plus communiqué sur le forfait jours, en s'appuyant sur les réflexions de l'UCI. Et FO-Cadres est peut-être la seule à défendre autant le statut d'ingénieur. J'avais d'ailleurs invité Éric Pérès à un **colloque** sur le sujet ; dans la salle, une femme s'est écriée : « Enfin, on parle de moi ! »

Le réformisme militant de FO-Cadres, c'est l'alchimie parfaite. Les cadres apprécient cette volonté de négocier des accords gagnants/gagnants (avec plus d'opiniâtreté que la CFDT ou l'Unsa) mais ils souhaitent aussi qu'on entre en résistance quand il le faut, comme lors du mouvement de lutte contre la réforme de la SNCF. Si demain il n'y avait plus FO-Cadres, il est donc certain que l'OS dans sa globalité y perdrait beaucoup. »

## « Un lieu de réflexion, de stimulation et de soutien »



**GILLES CALVET,**

61 ans, est directeur d'établissement médico-social. Il est DS permanent au sein du syndicat national des cadres hospitaliers FO (CH-FO).

Certes, FO-Cadres est plus orientée secteur privé, mais j'y ai trouvé ma place. Je m'y sens bien, en tant que fonctionnaire et en tant que militant FO. Pour moi, c'est en effet un lieu d'échanges, de réflexion, de stimulation et de soutien. Grâce aux séances du bureau, aux événements, aux colloques, FO-Cadres tâche de penser la place du cadre et de l'ingénieur aujourd'hui. Ma fédération s'est ainsi associée à un colloque sur la reconnaissance de l'ingénieur, et à un autre, similaire, à propos des cadres. Par-delà nos identités diverses (liées à notre secteur, public ou privé, associatif ou lucratif, ainsi qu'à notre domaine d'activité), cette réflexion nous conforte dans notre unité, en faisant ressortir nos problématiques

communes — positionnement, reconnaissance, rémunération...

Nous sommes tous des salariés, nous sommes tous là pour défendre les intérêts matériels et moraux de nos adhérents, au prix de luttes constantes, souvent dures.

Pour marquer notre convergence de vues, le nouveau logo du CH-FO s'inspire beaucoup de celui de FO-Cadres. Cette unité graphique souligne notre attachement au titre d'ingénieur et à la notion structurante de cadre.

« Après avoir lu *La Lettre*, des sympathisants veulent adhérer »

La stimulation et le soutien, nous les trouvons notamment dans les publications. *La Lettre* est jugée intéressante et bien écrite par les cadres et ingénieurs du secteur. Après l'avoir lue, des sympathisants nous demandent comment adhérer (ils ne distinguent pas toujours FO-Cadres et le CH-FO !). Je pense aussi à un livre sur les RPS à la SNCF, qui nous a donné des arguments pour les médias, colloques et négociations.

La plupart du temps, je suis d'accord avec les analyses et les prises de position de FO-Cadres. Je me souviens du **guide thématique sur le télétravail** qui, quoique très orienté secteur privé, nous avait permis de fixer notre position vis-à-vis du ministère, et d'avoir un discours étayé face à nos adhérents chefs d'établissement. »



## « Un syndicalisme de services »

**3 QUESTIONS À... JULIEN LE PAPE,**

38 ans, coordinateur des syndicats FO du groupe Safran.

**Y a-t-il un moment où FO-Cadres vous a particulièrement aidé ?**

Oui ; fin 2017, la direction nous a informés d'un projet de charte sur la neutralité religieuse, politique et philosophique dans l'entreprise. Le texte devait être annexé au règlement intérieur et n'aurait pas été négociable par le personnel. Il était déjà rédigé, mais nous pouvions tâcher de peser pour modifier des points. Dans le contexte des attentats, tout le monde était pour interdire tout signe religieux — en particulier musulman. Moi, ça m'a posé question. J'ai donc appelé le **service juridique** de FO-Cadres, qui m'a révélé que cette prohibition était un dévoiement de la loi de 1905. J'ai aussi discuté avec Éric Pérès, qui m'a raconté comment, dans les années 1960, pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, le patronat avait su s'adapter : les salles et les temps de prière n'avaient posé aucun souci. Éric m'a aussi donné un rapport du Conseil économique et social (où il siège) au sujet de l'expression de la religion en entreprise. À FO Safran, on était divisés. On a finalement rendu un avis réservé, rappelant le danger de supprimer un droit fondamental des salariés, celui d'afficher ses convictions. Les connaissances juridiques et historiques de FO-Cadres nous ont été bien utiles pour étayer nos arguments. Ce thème a ensuite été traité dans *La Lettre* et sur le **site** de FO-Cadres ; preuve que l'organisation est proche des préoccupations concrètes et immédiates du terrain.

**En quoi FO-Cadres contribue-t-elle au développement syndical ?**

Chez Safran, on a 50 % de cadres, peu syndiqués mais qui votent aux élec-

tions ; la CFE-CGC est en tête, FO est 4<sup>e</sup>. Pour rallier les cadres et les ingénieurs, je pense que c'est important de proposer aussi un syndicalisme de services. C'est pour ça qu'on offre le *Guide juridique du salarié* à ceux qui sont susceptibles de nous rejoindre. C'est signifiant d'offrir un livre, bien plus qu'un .pdf ; les gens sont touchés de ce cadeau physique, qui entre dans leur vie et reste dans leur bibliothèque : il rappelle l'utilité du syndicat et il est visible de leurs proches. Certes, le guide ne répond pas aux questions propres à Safran ou à la métallurgie, mais le service juridique de la fédé est là pour ça. En revanche, on réserve *La Lettre* à nos adhérents. Elle constitue une plus-value à l'adhésion. Lorsqu'une personne prend sa carte, je lui donne aussi le numéro du service juridique, de manière à ce qu'elle l'enregistre dans son téléphone.

**Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?**

On pourrait valoriser le gigantesque **réseau social et professionnel** qu'offre FO-Cadres, en tâchant de mieux mettre en relation les adhérents entre eux. Il faudrait aussi retravailler certaines **affiches** — par exemple celle avec le cadre allongé dans l'herbe pour parler du télétravail, car cette image fautive d'oisiveté peut nous nuire. En revanche, sur l'affiche avec la femme qui dit : « Je n'ai rien à envier à mes collègues masculins, sauf leur salaire », le slogan est parfait. L'idéal serait d'avoir encore plus de supports tout faits : **tracts**, affiches, **plaquettes thématiques**... et de varier les formats. Pourquoi pas, parfois, mettre en ligne de courtes vidéos plutôt qu'un texte ? De quoi être toujours plus audible, visible et crédible !

**PASCAL LOPEZ,**

58 ans, délégué syndical central FO SAG, est élu au comité de groupe France de Sanofi Aventis Groupe (3 700 salariés, dont 80 % de cadres).



## « Heureusement que FO-Cadres était là ! »

En 2016, nous avons découvert que sans aucune autorisation de la CNIL et sans consulter les IRP, Sanofi avait introduit dans les badges des salariés des puces RFID permettant de les géolocaliser à tout instant, grâce à des capteurs cachés dans les faux plafonds. J'ai beau être informaticien, j'avais besoin d'**infos techniques et juridiques** pour savoir quoi faire contre ces dispositifs. Heureusement que FO-Cadres était là : qui mieux qu'elle maîtrise les sujets liés au numérique ? Éric Pérès s'est renseigné auprès de la Commission nationale informatique et libertés, dont il est vice-président, et la juriste de FO-Cadres m'a expliqué comment porter plainte auprès de CNIL au nom du syndicat. Depuis, Sanofi a retiré les puces RFID des badges. Et nous avons acquis auprès des salariés une image de sérieux, de compétence et d'efficacité.

**Sans l'UCI, on perdrait le lien avec les cadres**

Fin 2015, voyant qu'on est un syndicat qui se bouge, des cadres même pas sympathisants nous ont prévenus d'une autre affaire : l'existence d'une liste noire de 200 travailleurs à licencier (dont tous les représentants du personnel), et celle d'une sous-évaluation volontaire d'au moins 10 % des collaborateurs. Ce **ranking** (classement) forcé est illégal. Il permet à l'entreprise de distribuer moins de bonus et d'augmentations, mais surtout, il déguise un plan social *low cost* [voir notre dossier dans *La Lettre* n° 171 de mai 2018]. Là aussi, FO-Cadres m'a aidé tant sur le plan juridique que par sa profonde connaissance des problématiques liées à l'évaluation. J'ai également pu échanger avec des militants confrontés aux mêmes difficultés dans d'autres secteurs. J'ai interpellé la direction en comité de groupe, puis, voyant que nos tentatives se heurtaient au déni de l'entreprise, nous avons médiatisé l'affaire. La liste noire des 200 noms a été détruite, mais le problème du ranking forcé n'est pas réglé et nous serons peut-être contraints d'aller un jour en justice.

En attendant, depuis l'affaire des puces et celle du **ranking**, nous avons triplé notre nombre d'adhérents, en particulier cadres — alors que pour eux, rejoindre une organisation, surtout si elle s'appelle Force Ouvrière, ce n'est pas naturel. Nous avons même plus de candidats que la CFE-CGC ! Si aujourd'hui nous sommes n° 2 dans l'entreprise, on le doit beaucoup aux cadres, et donc à l'UCI. Je suis admiratif quand je vois tout ce qu'elle produit avec si peu de moyens. Pour moi, ce qui est sûr, c'est que sans elle, on perdrait le lien avec les cadres. ■

# LES OUTILS FO-CADRES À VOTRE DISPOSITION

**Pour bénéficier de nos supports et services, rapprochez-vous de votre fédération ou contactez-nous !**

## LES ÉTUDES



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



## LES ACTES



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



## LES ENQUÊTES



FO-Cadres lance régulièrement des consultations publiques sur les préoccupations des travailleurs. C'est en redonnant la parole aux salariés en général et aux cadres en particulier, dans une démarche participative, que notre organisation entend poursuivre et enrichir son engagement syndical.

**> Bon à savoir :** FO-Cadres peut vous accompagner dans la réalisation de vos propres enquêtes de terrain.



## NOS GUIDES



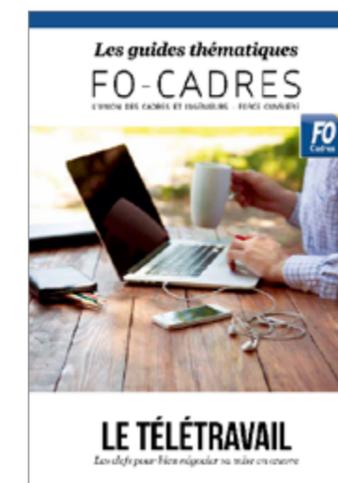
### Le guide juridique du salarié cadre

Publication incontournable, ce guide d'une centaine de pages est actualisé chaque année. Sa présentation sous forme de questions-réponses facilite la lecture, pour que les cadres et ingénieurs sachent tout de leur contrat de travail.



### Les guides thématiques

Ces outils d'aide à la négociation collective abordent des enjeux prioritaires pour la vie professionnelle des cadres. De nombreux exemples concrets viennent illustrer les articles de loi pour faciliter l'application, dans l'entreprise, des thèmes abordés.



## LE SERVICE JURIDIQUE



Réservé à nos adhérents et militants, notre service juridique est joignable gratuitement par téléphone et par e-mail pour écouter, orienter et renseigner les salariés cadres et ingénieurs qui s'interrogent sur leurs droits dans le domaine professionnel.



## LA PLAQUETTE DE PRÉSENTATION



Cet outil de communication de 8 pages a été pensé pour mettre en avant les valeurs, les ambitions et les réalisations portées par notre réformisme militant. Elle recense les principaux arguments pour convaincre les cadres et les ingénieurs de nous rejoindre.



## LA LETTRE TRIMESTRIELLE



Notre magazine d'information trimestriel de 16 pages comprend, autour d'un dossier thématique, des informations syndicales et juridiques ainsi que des analyses socio-économiques. Un tarif avantageux est prévu pour les distributions par les fédérations.



## LES AFFICHES



Ces supports attractifs et dynamiques traduisent visuellement nos messages syndicaux. Nos affiches traitent des principaux sujets de préoccupation dans le monde du travail : l'égalité hommes/femmes, les discriminations, la défense du statut cadre...



Pour nous joindre : 01 47 42 39 69 • contact@fo-cadres.fr

## ANALYSE ET PROSPECTIVE



En 8 à 10 pages, cette note envoyée aux militants explore en profondeur un thème d'actualité : « De l'internet à la révolution des objets connectés », « Transformation numérique et vie au travail », le RGPD, ou « Le statut cadre à l'épreuve du monde du travail ».



## LA COMMUNICATION NUMÉRIQUE



Sur notre site, retrouvez nos prises de position, nos éclairages juridiques, nos communiqués de presse et toutes nos publications. Et pour connaître en temps réel les positions de FO-Cadres sur les sujets d'actualité, abonnez-vous à nos comptes sur les réseaux sociaux !



@FOCadres



FO-Cadres



FO-Cadres

# La liberté d'expression au travail

## Questions ➤ Réponses

*Les relations de travail sont asymétriques puisqu'elles reposent sur une relation de subordination entre l'employeur et ses salariés. Dès lors, on peut s'interroger sur la possibilité qu'auraient les travailleurs de s'exprimer en entreprise et sur leur entreprise. Leur expression est pourtant protégée, tant d'un point de vue individuel que collectif.*

### ➤ La liberté d'expression est-elle un droit en entreprise ?

Ⓛa liberté d'expression est un droit fondamental qui bénéficie d'une protection particulière, même en entreprise. Comme le rappelle la Cour européenne des droits de l'homme, c'est l'un des piliers de toute société démocratique. Dans le Code du travail, son application est garantie par les articles L2281-1 et suivants. Ce droit s'exerce en entreprise de manière directe (sans intermédiaire) mais aussi collective.

### ➤ De quoi s'agit-il ?

Ⓛa liberté d'expression va prendre deux formes distinctes dans le monde professionnel. D'une part, les salariés bénéficient d'un droit d'expression collectif qui leur permet de prendre position sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Ce droit s'exerce sur le lieu et au cours du travail. D'autre part, chaque salarié bénéficie de sa liberté d'expression individuelle, qu'il peut exercer hors ou dans l'entreprise.

### ➤ Comment le droit d'expression est-il mis en place au sein de l'entreprise ?

Ⓛa liberté d'expression est mise en place dans les entreprises dotées d'au moins une section syndicale d'organisation représentative, l'employeur doit engager, au minimum une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle. C'est dans le cadre de cette négociation que les modalités d'exercice du droit d'expression sont abordées. En l'absence d'accord, l'employeur doit consulter le CE, à défaut les délégués du personnel ou le comité social et économique s'il a été mis en place. Dans les TPE, le droit d'expression s'exerce directement entre le personnel et l'employeur.

### ➤ Les salariés cadres en bénéficient-ils eux aussi ?

Ⓛa liberté d'expression est mise en œuvre par les cadres eux-mêmes de par leur poste hiérarchique (notamment pour ne pas contrevenir à leur implication dans la mise en œuvre de la stratégie). Des réunions spécifiques à l'encadrement peuvent dès lors être organisées afin qu'ils puissent également exercer leur droit.

### ➤ Quel est le contenu d'un accord sur le droit d'expression ?

Ⓛe texte prévoit tout d'abord les modalités pratiques des réunions d'expression : catégories de salariés concernés, mode d'organisation, fréquence, durée... L'accord recense aussi les outils numériques utilisables au sein de l'entreprise. Il organise la transmission (à l'employeur, aux salariés intéressés et aux représentants du personnel) des demandes et propositions des salariés, ainsi que la communication des suites qui leur sont données. Enfin, il détaille les conditions spécifiques mises en place pour que les cadres responsables hiérarchiquement puissent également exercer ce droit.

### ➤ Qu'en est-il de l'expression individuelle des salariés ?

Ⓛa liberté d'expression individuelle est exercée par le salarié en dehors de l'entreprise, comme il le souhaite, même au sujet de son entreprise. Néanmoins, un abus est caractérisé lorsque les propos sont diffamatoires, excessifs ou injurieux. La jurisprudence a ainsi retenu que l'envoi à une entité externe d'une lettre injurieuse et discréditant l'employeur pouvait justifier le licenciement du salarié. En revanche, la lettre d'un cadre de haut niveau destinée au comité de direction, qui critiquait vivement la nouvelle organisation, ne constitue pas une faute pour son auteur.

### ➤ Comment les juges apprécient-ils l'abus dans l'exercice de ce droit ?

Ⓛa liberté d'expression individuelle est exercée par le salarié en dehors de l'entreprise, comme il le souhaite, même au sujet de son entreprise. Néanmoins, un abus est caractérisé lorsque les propos sont diffamatoires, excessifs ou injurieux. La jurisprudence a ainsi retenu que l'envoi à une entité externe d'une lettre injurieuse et discréditant l'employeur pouvait justifier le licenciement du salarié. En revanche, la lettre d'un cadre de haut niveau destinée au comité de direction, qui critiquait vivement la nouvelle organisation, ne constitue pas une faute pour son auteur.

Les rendez-vous de la **retraite**

**Du 12 au 17 novembre 2018**

les conseillers Agirc-Arrco répondent à vos questions.



Toutes les informations sur

[rdv-retraite.agirc-arrco.fr](http://rdv-retraite.agirc-arrco.fr)

et sur l'appli mobile **Smart'Retraite**

RETRAITE COMPLEMENTAIRE  
**agirc-arrco**

Avec l'Agirc-Arrco, AG2R LA MONDIALE • HUMANIS • MALAKOFF MÉDÉRIC • ALLIANCE PROFESSIONNELLE RETRAITE (AGRICA • AUDIENS • B2V • IRP AUTO • LOURMEL • PRO BTP) • KLESIA • IRCEM • APICIL • CRC • CGRR • IRCOM • BTPR agissent pour votre retraite complémentaire.