



La Lettre

N° 166 / JANVIER 2017

FO-CADRES

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Questions-réponses

LE NOUVEAU DROIT À LA DÉCONNEXION

Numérique

UN ACCORD AUDACIEUX PORTÉ
PAR FO CHEZ ORANGE

Fichier TES

LE MÉGAFICHER QUI POSE MÉGAPROBLÈME

Prélèvement à la source

UNE RÉFORME POUR RIEN ?

Dossier

STATUT CADRE

Un tableau plein de contrastes

BREVES LES

LES CHIFFRES
3 269 €
par mois

C'est, depuis le 1^{er} janvier, le nouveau plafond de la Sécurité sociale.

Il sert de base de calcul pour certaines cotisations (retraites...) et prestations sociales (allocations familiales, assurance chômage...).

18%

C'est le taux de chômage des travailleurs bénéficiant d'une reconnaissance de handicap (RQTH).

C'est deux fois plus que dans la population générale...



Fichier des titres électroniques sécurisés LE MÉGAFICHER QUI POSE MÉGAPROBLÈME

Le 30 octobre, l'exécutif a créé par décret un fichier des titres électroniques sécurisés (TES), qui va regrouper au sein d'une seule base de données les informations relatives aux cartes d'identité et passeports de tous les Français. Dès cette annonce, FO-Cadres a fait part de ses réserves en demandant la suspension du fichier, afin qu'il fasse l'objet d'une analyse d'impact compte tenu de sa portée et du risque qu'il fait courir aux droits et libertés des personnes. Nous avons également coécrit une lettre ouverte adressée au président de la République et signée par de nombreuses personnalités.

À l'heure du numérique, la confiance est plus que jamais requise. Il est donc indispensable de mener des débats sur la conception et le choix des infrastructures technologiques ainsi que sur leurs impacts – en particulier en ce qui concerne l'emploi, la vie privée et la santé. Car si le fichier TES a pour objectif de simplifier les formalités administratives relatives à l'identité, ses opposants dénoncent les risques de dérives à des fins de renseignement, notamment dans un contexte d'état d'urgence prolongé. Le Conseil national du numérique (CNNum) a, pour sa part, durci sa position et préconisé, dans un rapport daté du 12 décembre, l'instauration d'un débat public sur la question de l'identité administrative et de l'identité en ligne. Le CNNum préconise dans le même temps de renforcer le rôle des instances spécialisées telles que la CNIL ou la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (Dinsic).

 Pour signer la lettre ouverte : tes-surveillance.wesign.it/fr

LA LOI TRAVAIL BOULEVERSE LES RELATIONS SOCIALES

Promulguée le 8 août malgré plusieurs mois de fortes contestations syndicales, sociales et politiques, la loi Travail est applicable depuis le 1^{er} janvier via la publication de nombreux décrets. Outre la nouvelle articulation des dispositions relatives au temps de travail en trois échelles (ordre public, négociation collective et dispositions supplétives), cette loi révolutionne également les relations sociales en conférant la primauté à l'accord d'entreprise. Les accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés, doivent recueillir la signature de syndicats représentatifs ayant rassemblé non plus 30 %, mais plus de 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles. À compter du 1^{er} septembre 2019, cette règle s'appliquera aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux relatifs aux accords de maintien dans l'emploi. Face à ces nouvelles règles de négociation et aux risques qu'elles font peser sur les salariés, FO-Cadres restera résolument vigilante.

Loi Sapin II UNE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE À LA FRANÇAISE

Suite à son adoption par l'Assemblée nationale, la loi Sapin II relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a été soumise au contrôle du Conseil constitutionnel, qui a finalement validé ses dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte. Il en résulte un socle de dispositions communes applicables à toute personne choisissant de lancer une alerte afin de préserver l'intérêt général. Le Défenseur des droits est ainsi habilité à orienter les lanceurs d'alerte vers les autorités compétentes mais il ne pourra fournir d'aide financière.

Pour FO-Cadres, cette décision va dans le bon sens. Le droit d'alerte qui doit primer reste en effet celui des représentants du personnel et des organisations syndicales, seuls à même de protéger les droits et libertés de l'ensemble des salariés, cadres comme non-cadres. Cette loi comporte également diverses mesures sociales telles que l'encadrement de la rémunération des dirigeants, la révision des dispositifs de retraite complémentaire, le déblocage du Perp (plan d'épargne retraite populaire), l'aménagement du régime de la micro-entreprise ou encore la modernisation du Code de la mutualité.

UNE RÉVISION A MINIMA POUR LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

À l'occasion du 20^e anniversaire de la directive sur les travailleurs détachés, la Commission européenne a transmis une version révisée du texte aux ministres de l'Emploi et de la Protection sociale des États membres de l'UE. « Cette révision traduit l'engagement (...) de promouvoir le principe d'une rémunération identique pour un même travail effectué au même endroit », indique la Commission. Cette révision ciblée n'a néanmoins satisfait ni les organisations syndicales ni huit ministres européens du Travail, qui ont exigé une révision plus profonde afin de « renforcer nettement la dimension sociale de ce marché intérieur, et plus généralement de la construction européenne ». Pour FO, le problème ne porte pas seulement sur le manque de contrôle face à la forte hausse du nombre de travailleurs détachés, mais aussi sur leur rattachement au système de Sécurité sociale de leur pays d'origine et sur la seule validité des conventions collectives d'application générale. Celle-ci interroge particulièrement quant aux effets de la loi Travail sur le sort des travailleurs détachés, dans la mesure où cette dernière consacre la primauté de l'accord d'entreprise.



REVENU UNIVERSEL : NE CAUTIONNONS PAS LA PRÉCARITÉ !

Depuis le 31 mai 2016, une mission sénatoriale a été chargée de réfléchir à la faisabilité d'un revenu de base. Les parlementaires ont mené un cycle d'auditions auquel Force Ouvrière a participé. L'idée consistant à vouloir que l'État donne tous les mois une somme fixe à chaque citoyen, sans conditions, n'est pas nouvelle. Elle est désormais défendue par des sociologues, des économistes, des entrepreneurs, ainsi que par des hommes politiques de tous bords.

Selon le Sénat, « l'introduction d'un revenu de base ayant vocation à se substituer à une partie des dispositifs d'allocations sociales existants est de plus en plus régulièrement avancée comme un moyen de lutter plus efficacement contre la pauvreté et de répondre aux défis posés par les mutations du travail ». Mais sous couvert de vouloir éradiquer pauvreté et précarité, qu'en serait-il des régimes de protection sociale en termes de droits et de financements ?

Rappelons que les minima sociaux sont, à ce jour, très efficaces pour lutter contre la pauvreté : couplés à une fiscalité progressive, ils parviennent à diviser par trois les inégalités de niveau de vie qui séparent les 10 % de ménages les plus aisés des plus modestes. Pour FO, il faut donc prioritairement développer les logiques de solidarité et de droits collectifs, les mieux à même de garantir les droits individuels et la liberté de l'individu.



L'édito

Non, les cadres ne sont pas morts !

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

2017

sera-t-elle l'année des cadres ? Verra-t-elle l'ouverture d'une négociation sur le statut de l'encadrement, comme cela est prévu dans l'accord du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires ?

En cette nouvelle année, cette négociation constitue bien plus qu'un vœu que nous formulons : c'est une revendication que nous continuons à porter.

FO est prête à discuter sur ce point. Elle s'est depuis longtemps positionnée pour prendre en considération la réalité du travail des cadres (forfait jours, autonomie, expertise...) sans se satisfaire de l'existence d'un statut dont les contours nécessitent d'être revus au regard des transformations de l'organisation du travail. Il s'agit de sortir de la circularité dans laquelle s'enferment les débats récurrents sur la fin des cadres, et de revenir sur trois questions fondamentales : celles des frontières de la catégorie, des critères d'appartenance à celle-ci, et des droits qui lui sont associés. Ce travail indispensable doit restaurer l'identité professionnelle d'une population qui souffre d'un manque de reconnaissance.

Le seul fait d'être cadre ne garantit en effet plus ni l'emploi, ni la progression de carrière, ni la proximité avec le pouvoir de décision. Les évolutions managériales portées par les entreprises ces vingt dernières années n'ont eu de cesse d'accroître la rupture du contrat de confiance qui unissait les cadres à leur direction. Quant aux politiques d'austérité qui mettent à mal notre modèle social républicain, elles ne font qu'accroître la dé-protection et la crainte du déclassement chez les cadres. Depuis le début de la crise, 10 % des cadres ont ainsi subi un déclassement qui s'est accompagné d'une perte de leur statut. La moitié d'entre eux font désormais partie des professions intermédiaires. 30 % sont devenus employés et 18 % ouvriers. L'impact sur la rémunération est significatif. Les cadres subissant un déclassement voient en effet leur salaire annuel brut diminuer de 10 % en moyenne.

Le déclassement pose un véritable problème économique et social pour ces salariés qui se trouvent en première ligne face aux évolutions des technologies et aux restructurations incessantes, dont ils sont en même temps les artisans et les victimes. Leur fatigue et leur exposition au stress, pas toujours assez médiatisées, en font une catégorie emblématique de l'insécurité professionnelle.

En exigeant l'ouverture d'une négociation sur l'encadrement, FO entend remettre du collectif là où prévaut l'individuel. Une étape indispensable pour restaurer le rôle et la place des cadres au sein des entreprises et pour redonner du sens au contrat collectif et à l'engagement professionnel de ces salariés sans lesquels il nous sera difficile de relever les défis économiques à venir.

Nous vous souhaitons en tout cas une bonne lecture. Tous nos vœux de bonheur et de santé vous accompagnent au long de cette nouvelle année – qui, à n'en pas douter, sera pleine de rebondissements et riche de combats pour plus de justice sociale.

Sommaire

JANVIER 2017

- 2 **Les brèves**
Toute l'actualité du trimestre
- 5 **Dossier**
Statut cadre : un tableau plein de contrastes
- 10 **Les rendez-vous de la fonction publique**
Prélèvement à la source : une réforme pour rien ?
- 11 **Une vie, un engagement militant**
Carine Brusson, gestionnaire comptage chez GRDF
- 12 **Zoom sur...**
Notre étude sur le statut cadre en quelques chiffres
- 13 **Questions-réponses**
Le nouveau droit à la déconnexion
- 14 **Les actus de FO-Cadres**
Toute l'actualité du syndicat

STATUT CADRE

UN TABLEAU PLEIN DE CONTRASTES

Dossier

Alors que les cadres vivent d'importants changements et que se profile la fusion de l'Agirc et de l'Arrco, FO-Cadres et l'Apec révèlent dans une grande étude la perception mitigée qu'ont les intéressés de leur statut et de leur quotidien au travail.



Éclose au XVII^e siècle, la notion de cadre trépassera-t-elle prochainement ? Certains le redoutent. Face à la diversité des acceptions et des comptages (voir encadré ci-dessous), et en l'absence de définition dans le Code du travail sauf au chapitre de la loi Aubry, l'un des critères les plus tangibles de l'appartenance à cette catégorie de salariés est, pour l'heure, le fait de cotiser à l'Agirc pour la retraite complémentaire. La fusion prochaine de l'Agirc et de l'Arrco – la caisse des non-cadres – va-t-elle abolir toute spécificité ?

Ces effectifs jadis rêvés par Colbert comme une élite nationale technique et scientifique ont en tout cas beaucoup crû en nombre (+ 43 % entre 1998 et 2013, selon l'Agirc). Et sous les coups de boutoir du néolibéralisme, certains grands marqueurs cadres ont été fragilisés. Côté rémunération, « le niveau

de salaire a perdu une bonne part de son caractère discriminant entre cadres et non-cadres », notait ainsi la Cour des comptes en 2014. Le commandement et l'expertise ? Les agents de maîtrise eux aussi peuvent être managers. Pis : tout comme les autres salariés, les cadres connaissent le chômage, le déclassement, l'épuisement professionnel...

Le concept de cadre serait-il donc caduc ? Certainement pas, à en juger par la grande étude via laquelle FO-Cadres a récemment interrogé les intéressés eux-mêmes. Baptisée « Être cadre aujourd'hui et demain », elle a été menée en novembre 2015 par l'Apec auprès de 2 620 cadres du secteur privé qui ont répondu en ligne. Premier enseignement : pour 62 % d'entre eux, le statut cadre a un sens – en particulier pour les responsables hiérarchiques ainsi que pour les seniors, les trentenaires n'étant que 57 % à le penser. Et ce, en dépit du fait que 77 % des répondants perçoivent la diversité de leur groupe social, notamment la distinction qui subsiste entre top management, cadres intermédiaires et cadres opérationnels.

Combien y a-t-il de cadres en France ?

- **4 millions** de « cadres et professions intellectuelles supérieures » en 2014 selon l'Insee : ils sont salariés, fonctionnaires (catégorie A) ou professions libérales.
- **3,6 millions** de cadres fin 2013 selon l'Agirc : ces cotisants sont salariés du secteur privé ou semi-public.
- **2,975 millions** de cadres fin 2015 selon l'Apec, qui s'en tient aux seuls salariés des entreprises privées en métropole.

Désabusés vis-à-vis de l'entreprise...

●●● Le premier indicateur du statut cadre ? « Le pouvoir de décision », qui est cité par 63 % des personnes interrogées (et même par 74 % des cadres hiérarchiques). Pour les non-encadrants, c'est la possibilité de gérer ses horaires et son temps de travail qui est mentionnée en premier. Viennent ensuite l'expertise métier (invoquée par 48 % des répondants), à égalité avec la liberté horaire, puis, assez loin derrière, le niveau de diplôme ou d'expérience (cités respectivement par 29 % et 27 % des répondants). Le niveau de rémunération, quant à lui, n'est significatif que pour moins d'un cadre sur quatre (23 %), tout comme le pouvoir de commandement (21 %).

Les entreprises, pour leur part, ne rendent pas justice à la spécificité du travail des cadres : seuls 46 % d'entre eux déclarent que la politique RH (rémunérations, parcours, formation...) qui leur est appliquée diffère de celle des simples employés. Corollaire de ce manque de considération ? 37 % des répondants (et même seulement 26 % des non-encadrants) se déclarent « loyaux » vis-à-vis de leur entreprise. La relation à l'employeur est, dans les autres cas, vécue sous l'angle plus désabusé du

« donnant-donnant » (26 % des réponses), de la « distance » (18 %), de « l'indifférence » (9 %), voire de la « rupture » (5 %). Dans 5 % seulement des cas, les répondants font part d'un « attachement » à leur entreprise.

... mais très attachés à leur statut

Pour ce qui est du statut en revanche, les chiffres n'ont rien à voir : 88 % des répondants se disent satisfaits d'être cadres, et 74 % ne seraient pas prêts à renoncer à leur statut ! Parmi les avantages liés à leur position dans l'entreprise – et qu'ils trouvent à 92 % légitimes –, les deux tiers des répondants citent la possibilité de « gérer son temps de travail de façon autonome » (c'est encore plus fort chez les non-encadrants) et la capacité à « prendre des décisions » (particulièrement évoquée par les responsables hiérarchiques). Vient ensuite le fait d'être « impliqué dans la vie de l'entreprise ». En revanche, la rémunération élevée ou la liberté de choisir ses méthodes de travail ne sont citées que dans 43 % des cas. Notons que seuls 14 % des cadres se réjouissent d'être soumis au forfait jours, et qu'à peine 6 % se sentent « relativement protégés du chômage ».

S'ils partagent les inquiétudes des employés (manque de liberté, chômage...), les répondants doivent répondre à des attentes bien spécifiques. L'employeur demanderait surtout aux non-cadres de savoir « travailler en équipe », d'« être réactifs » et d'« appliquer les consignes de la direction ». Inversement, les cadres pensent que l'entreprise attend d'eux avant tout qu'ils « prennent des décisions », qu'ils soient « polyvalents », qu'ils « sachent anticiper », « analyser », « motiver une équipe », « déléguer », « manager » et « prendre des risques et des initiatives ».

Témoignage

« Je n'ai pas assez d'autonomie... ou au contraire pas assez de soutien »

CATHERINE*, 39 ans, chargée de mission dans un ministère depuis un an, cadre A depuis seize ans.

« Diplômée d'une école d'ingénieurs, j'ai toujours été cadre A de la fonction publique. Mais à mes débuts comme chargée d'études dans une agence d'État, j'avais très peu d'autonomie ; je ne me percevais donc pas comme cadre. J'ai eu le sentiment de le devenir quand j'ai acquis de l'expérience et surtout quand je suis passée manager d'une équipe de 13 personnes. Mais je restais quand même éloignée du ministère, le pôle de décision. Dans mon agence, je me voyais comme une exécutante, je ne savais pas pourquoi les choses étaient décidées de telle façon. J'ai fait cinq ans d'études, j'ai besoin de donner mon avis ! J'ai donc rejoint le ministère pour avoir plus de latitudes et d'influence sur l'organisation. Mais la plupart des sujets que nous traitons étant sensibles parce qu'à dimension politique, nous sommes soumis à l'influence du cabinet du ministre, et à des pesanteurs hiérarchiques : avant d'envoyer un mail, je dois souvent demander la validation de mon chef. C'est infantilisant. Nos n+1 ne sont hélas pas disponibles parce qu'ils ont du

mal à déléguer ; ils suivent mal les dossiers, car ils en suivent trop. Il faut pleurer pour qu'ils se déplacent en réunion, il faut écrire "À lire absolument" en tête d'un mail pour espérer qu'ils le consultent... Résultat : je n'ai pas assez d'autonomie, ou alors pas assez de soutien. Je me percevais davantage comme cadre si j'étais moins déresponsabilisée.

LES DOMINANTS ET LES DOMINÉS

Au ministère, on ne parle jamais de cadres, mais de corps : en fonction de l'école dont on est issu, on fait partie des dominants ou des dominés. Les dominants se montrent condescendants et seuls eux peuvent aller vers des postes d'encadrement. Si je me sens cadre, c'est grâce à plusieurs facteurs : la solidarité avec les autres chargés de mission (tous catégorie A) ; les déplacements (assez gratifiants, car je représente le ministère) ; et la complexité même des sujets que je traite : j'ai une marge de créativité sur ce que je pourrai faire dans les trois ou six prochains mois. Enfin, mon statut m'amène à encadrer des gestionnaires

(de catégorie B) : nous n'avons pas de lien hiérarchique mais je leur demande de rédiger des documents, de tenir des tableaux de bord...

« PERSONNE POUR ME REMPLACER »

Au quotidien, j'organise par ailleurs ma journée comme je veux : je prévois d'appeler untel, de participer à une réunion, d'écrire tel document... Personne ne me surveille. À cause du manque de moyens, on n'a pas de mobile professionnel : ça fait moins de pression ! Mais j'ai une obligation de résultat. Cela peut être envahissant et me réveiller la nuit. Quand un projet dérive, quand il est bancal, quand il y a une urgence, une attente pas claire, lorsque je ne suis pas entendue, c'est hyper préoccupant. Du coup, je peux parfois bricoler des PowerPoint jusqu'à 21 heures, et je prie pour que les enfants ne soient pas malades car je ne peux pas me défilier : sur mes sujets, il n'y a personne pour me remplacer au pied levé. En même temps, c'est ça, être cadre !... »

* Les prénoms des témoins ont été modifiés.

Témoignage

« Je suis libre d'agir mais tout le monde me regarde ! »

JONATHAN, 39 ans, chargé de partenariat auprès des conseils en gestion de patrimoine indépendants depuis sept ans, cadre depuis quatorze ans.

« J'ai un bac +5 en droit des affaires et une expérience internationale. Depuis mes débuts comme juriste il y a quatorze ans, j'ai toujours cotisé à l'Agirc. Dans mon poste actuel, je suis cadre mobile : je passe trois jours par semaine en province, et ce, trois semaines par mois. Je fais de la prospection commerciale pour vendre nos solutions de gestion de patrimoine et j'anime notre réseau de partenaires (des conseillers financiers indépendants).

ARGENT ET PRESTIGE SOCIAL

Pour moi, le statut cadre a un sens. C'est d'abord un positionnement psychologique : comme la bourgeoisie à la Révolution, j'appartiens à un corps intermédiaire, entre les non-cadres et la direction. Si je veux être honnête, le prestige social d'une profession intellectuelle m'importe. Si je n'étais pas cadre, je me sentirais moins à l'aise, un peu honteux dans les réunions de famille ou les soirées entre amis. Je n'ai pas besoin de faire péter les galons, mais je n'aimerais pas être un petit administratif sans autonomie ni responsabilités. La rémunération compte aussi : je gagne environ 50 % de plus qu'un non-cadre, j'ai une part variable en fonction du chiffre d'affaires que je rapporte... L'argent m'intéresse plus que le pouvoir, même si je suis assez carriériste. Je veux gâter mes deux enfants et ma femme. Mon idéal serait de gagner assez pour voyager à quatre sans avoir à compter. Et dès que je pourrai épargner plus, je me constituerai

un patrimoine financier et immobilier en vue de la retraite. Car si en tant que cadre, je cotise plus pour recevoir normalement plus (autre signe distinctif), je crains que notre système par répartition soit défaillant et je vois que l'âge de la retraite ne cesse de reculer. Enfin, j'apprécie d'être convié aux séminaires VIP au soleil, d'avoir une grande liberté sur mes frais professionnels, et des miles à cumuler pour nous offrir de temps en temps un vol en famille.

40 HEURES EN TROIS JOURS

Ce qui caractérise mon travail, c'est d'abord mes horaires. Je dois faire 161 heures par mois, mais la formule est complètement inadaptée dans mon cas : ma quarantaine d'heures hebdo, je les fais en trois jours, entre les déplacements (train, avion, route), les restos avec les clients, le travail à l'hôtel jusqu'à 22 heures... Pendant ce temps-là, les non-cadres sont au chaud à la maison, ils passent des week-ends tranquilles et leur téléphone ne les dérange pas quand ils sont en vacances ou en RTT (comme je suis aux petits soins pour mes clients, je réponds). Je ne suis jamais payé pour les heures sup' car mes patrons pensent que le salaire variable compense. Ça m'irait si mon variable était plus élevé... Je ne souffre pas de la pression mentale : je ne déroge pas à mes valeurs (en tout premier lieu l'honnêteté et la liberté de parole face au client), et si les enjeux sont élevés (je conclus des affaires à plusieurs dizaines, centaines,

voire millions d'euros), j'aime décrocher ces gros contrats, qui font grimper mon salaire et augmentent mes chances d'être promu.

LES COMPTABLES ONT PRIS LE POUVOIR

Ceci dit, même si on annonce aux cadres qu'ils sont libres de s'organiser, je vois bien qu'on est très fliqué. Concrètement, chaque semaine, je dois envoyer par mail une grille de reporting complète : qui j'ai vu, quand, quelles sont les bonnes nouvelles, les problématiques, les projections financières... Mon hiérarchique me passe aussi au moins un coup de fil hebdomadaire. Et surtout, mon agenda électronique est partagé de façon quasi publique : je suis libre d'agir mais tout le monde (responsables, collègues) me regarde ! Derrière, des contrôleurs plus ou moins compétents font des tableaux, des pourcentages, des comparaisons entre salariés, des courbes d'évolution sur un an... Car la caste des cadres commerciaux alimente les jalousies et les fantasmes : on gagne bien notre vie, on nous voit peu au bureau, on ramène de l'argent... mais comment fait-on ? C'est le problème quand les comptables prennent le pouvoir : ils veulent du chiffrable, alors que notre métier est avant tout humain. L'idée qui taraude l'entreprise aujourd'hui, c'est de savoir si l'on ne pourrait pas rapporter plus – et s'il est bon de nous laisser cette autonomie. »



Pessimistes sur leur quotidien, pas sur leur utilité

Plusieurs inconvénients majeurs découlent de ces exigences élevées : 62 % des répondants déclarent « devoir se surinvestir dans le travail aux dépens de leur vie personnelle » ; 60 % se plaignent d'une « charge de travail excessive » et 56 % se disent « stressés au travail ». Le non-paiement des heures supplémentaires et la prise de décisions contraires à leurs principes sont également mentionnés par près d'un cadre sur deux. Et pour l'avenir ? Quelque 85 % des répondants pensent que le management par objectifs va se renforcer, 75 % que le reporting va devenir plus pressant, et 71 % estiment que leur activité sera transformée par le numérique ou par des normes et procédures externes. Battant en brèche l'autonomie qui a pu être la leur, ces évolutions vers une activité toujours plus prescrite et surveillée expliquent peut-être que 52 % des personnes interrogées pensent que le statut cadre est en voie de banalisation et que 57 % craignent une détérioration de leur qualité de vie au travail.

Malgré tout, seule une personne sur cinq s'inquiète d'une possible disparition du statut cadre – sans doute parce qu'une écrasante majorité des répondants (84 %) pensent que l'entreprise ne pourrait tout bonnement pas fonctionner sans encadrement !



Témoignage

« Le mot “senior” me parle plus que “cadre” »

RENAUD, 47 ans, ingénieur logiciel senior dans une grosse société du Web française depuis trois ans, cadre depuis dix-huit ans.

« Le statut cadre ? Ça n'a aucun sens pour moi. Dans ma boîte, près des trois quarts des salariés sont cadres. C'est encore plus accentué à la R&D, où je travaille : nous sommes 250 et il doit y avoir en tout et pour tout 5 ou 10 non-cadres. Notre statut n'est donc ni un sujet de discussion ni un signe distinctif. Je suis contributeur individuel. Ma feuille de paie indique que je suis cadre niveau tant, conformément à ma convention collective, mais c'est purement formel. Notre grille interne de progression, elle, est fonction de l'expertise et de l'influence.

COUVERT DE PRIMES ET DE CADEAUX

Pour ma part, je réalise des projets d'ingénierie logicielle, je conseille et je forme des collègues, je donne des conférences et je fais passer des entretiens techniques d'embauche. Mon immense privilège, c'est que le rapport de forces avec l'employeur est inversé : je peux voter avec mes pieds et changer très facilement d'entreprise. Ce n'est pas lié au statut cadre, mais à des compétences qui sont, à tort ou à raison, supposées recherchées. À la R&D, nous sommes extrêmement bien traités – alors que les autres fonctions (y compris cadres) sont sadiées par un middle management à la française, avec son cortège de harcèlement, de burn-out... Je vois bien la précarité et la sujétion qui règnent en général dans le monde du travail. La différence de traitement me culpabilise : comme mes confrères, je viens habillé n'importe comment, je suis chouchouté, couvert de primes, de cadeaux, convié à des animations coûteuses, parfois à la limite de l'infantilisation. Je n'apporte pourtant pas une contribution décisive au bien commun, et je garde en tête qu'un cadre n'est pas un dirigeant ; quand on est un valet, il ne faut pas se prendre pour un seigneur. Ce qui m'importe plus, c'est le riche programme de formation, la possibilité d'assister tous frais payés aux conférences de mon choix, y compris à l'étranger, l'abonnement à une bibliothèque électronique de livres scientifiques... Je bénéficie aussi d'une super politique de protection sociale et de prévoyance.

NI PRÉSENTÉISME NI RÉUNIONITE

Je fais un travail que j'aime, dans une entreprise à l'organigramme très plat (il n'y a que deux ou trois niveaux hiérarchiques, et même pas de chef dans mon équipe !) dont j'apprécie le pragmatisme (on est notamment épargnés par la réunionite). Je suis au forfait jours, mais je ne suis au bureau que de 10 heures à 18 heures ou 19 heures maximum. Ici, le présentéisme est vu comme un dysfonctionnement, et non comme du dévouement. Je pense néanmoins à mon travail le soir, je prépare des conférences le week-end, je me forme sur mon temps libre. Nos responsabilités sont parfois importantes (une erreur de configuration d'un programme peut faire perdre à l'entreprise plusieurs dizaines de milliers d'euros en une heure) mais dans ce cas, on cherchera les causes, pas les coupables. Nous fonctionnons en mode agile : l'équipe se fixe des objectifs à court terme, qu'on réévalue tous les quinze jours. Ce n'est pas un drame si un objectif n'est pas atteint. Un court point quotidien permet à chacun de dire où il en est. Je vis ainsi dans un mélange d'autocontrôle et de surveillance par la transparence. Mais mes pairs (qui me notent lors des demandes de promotion) sont des gens intelligents, donc ça va. Le code informatique que nous écrivons est d'ailleurs vérifié et discuté entre nous. Je n'ai jamais voulu encadrer d'équipe. Cette entreprise-là le comprend. J'exerce un *soft power* via le mentorat, les avis que je donne... “Senior” est d'ailleurs un terme qui me parle plus que “cadre”. Mon autorité est, de fait, plus morale ou technique que hiérarchique. »



L'avis de L'EXPERT

JEAN-MARIE MARX, directeur général de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres).

« Les marqueurs de l'identité cadre sont en évolution »

Quelle est la croissance des effectifs cadres, en nombre ?

La population cadre ne cesse de progresser : en 1947, les cadres représentaient moins de 10 % des salariés du secteur privé. Aujourd'hui, ils atteignent 20 % du personnel. Il y a deux raisons majeures à cela. *Primo*, la tertiarisation de l'économie et la création de nouvelles activités, notamment dans les services : dans le conseil aux entreprises ou le secteur numérique, on compte ainsi jusqu'à 80 % ou 90 % de cadres. *Secundo*, le besoin d'experts va croissant – par exemple dans l'industrie, qui a étoffé ses services de R&D (recherche et développement). Dans le détail, les créations nettes d'emplois cadres se sont notamment accélérées à la fin des années 1990 (avec des hausses de 2,5 % par an environ), sous l'effet de la croissance. La crise de 2008 n'a, en valeur absolue, pas détruit d'emplois cadres : après une stabilisation pendant deux ans, on assiste à une reprise des créations nettes d'emplois cadres, pour l'heure encore faible (+ 0,5 % à + 0,7 % par an).

Quels sont les fondements de l'identité des cadres, et les changements auxquels ils font face aujourd'hui ?

On voit ressortir quatre grands marqueurs – et pour chacun, des mutations importantes. Le premier marqueur est le fait de manager une

équipe. 70 % des cadres encadrants interrogés citent ce critère. Mais dans un tiers des cas, les personnes font aussi état de modalités de management plus collaboratives ou de fonctionnement en mode projet. Une évolution qu'ils apprécient, parce que ces nouvelles organisations de travail sont plus qualifiantes, parce que le collectif y gagne... Reste qu'elles cassent une partie des codes hiérarchiques qui définissaient l'identité cadre. Le deuxième marqueur est l'autonomie. On voit cependant que des latitudes sont de plus en plus souvent accordées à tous les échelons. Ce qui est donc en jeu, c'est le degré d'autonomie laissé aux cadres : ils ont toujours plus de marges de manœuvre, leur autonomie est statutairement quasi généralisée et la majorité d'entre eux ont conclu une convention individuelle de forfait. Les cadres sont néanmoins de plus en plus soumis à l'atteinte d'objectifs et à un reporting serré.

Quels sont les deux grands autres marqueurs pour les cadres ?

Il y a l'expertise, qui, pour moi, reste le socle de leur statut. S'y surajoute désormais la nécessité d'être polyvalent. La prise de décision (le quatrième marqueur) doit en effet être plus rapide et elle est plus complexe car, afin de trancher, un cadre doit plus que jamais savoir comprendre les implications de la décision pour les autres services (les questions juridiques ont par exemple pris beaucoup d'importance dans le domaine de la R&D).

Les cadres ne deviennent pas pour autant généralistes ou interchangeables, mais ils doivent tout comprendre. Toutes ces évolutions sur les grands marqueurs du statut méritent d'être accompagnées, par des formations, un soutien individuel... Sinon, on va droit vers des craintes, voire des ruptures professionnelles. Pour une petite part d'entre eux, les cadres que nous recevons à l'Apec sont ainsi bien différents de ceux d'il y a dix ans : ils sont encore en activité mais ils se sentent perdus, parce que le mode de management a radicalement changé dans leur entreprise, ou parce qu'on ne les a pas aidés à maintenir leurs compétences à niveau.

Va-t-on d'après vous vers une dissolution du statut cadre ?

Je ne le pense pas. Avec la fusion à venir de l'Agirc et de l'Arrco, il faut certes réfléchir à ce qui fonde l'identité et l'utilité du cadre. Mais personne ne parle de supprimer cette notion dans les conventions collectives ou les élections professionnelles. Car les entreprises auront toujours besoin de managers et d'experts. C'est le cas partout en Europe : même si le statut n'est pas identique, la notion de cadre demeure. Sur le plan sociétal, il en va de même. La notion de cadre correspond à la situation d'une grande partie des classes moyennes et supérieures. N'oublions pas que 40 % des cadres le sont devenus, et que ce statut incarne une aspiration fondamentale : s'élever via l'ascenseur social.



Retrouvez l'intégralité de l'enquête « Être cadre aujourd'hui et demain » sur notre site www.fo-cadres.fr, rubrique « Études FO-Cadres » ... et d'autres chiffres saillants p. 12.



Les rendez-vous de la fonction publique

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : UNE RÉFORME POUR RIEN ?

Inspectrice des finances publiques, **HÉLÈNE FAUVEL** est secrétaire générale du syndicat national FO des finances publiques (FO-DGFIP).

Le 1^{er} janvier 2018, le prélèvement à la source doit être mis en place pour l'impôt sur le revenu. Ce système serait, assure le gouvernement, plus simple, plus juste et plus efficace que l'existant... mais est-ce bien vrai ?

Plus simple ?

La simplicité du prélèvement à la source pour le contribuable serait liée à la contemporanéité (l'impôt est collecté en temps réel). Mais cet argument ne résiste pas longtemps à la démonstration.

Un taux de prélèvement mensuel fondé sur l'impôt payé en N-2 (en 2016 pour 2018) induit de fait un ajustement nécessaire en N+2 lors du premier exercice. Malgré la possibilité de demander une modification de son taux aux services des finances publiques, le délai d'ajustement sera plus long qu'aujourd'hui, du simple fait de l'existence d'un tiers collecteur. Pour information, un contribuable mensualisé peut actuellement, s'il le demande avant le 15 du mois en cours, obtenir un réajustement de ses prélèvements dès le mois suivant.

Par ailleurs, tous les types de revenus ne seront pas concernés par le prélèvement à la source. Les revenus fonciers ou encore les cessions de valeurs mobilières feront par exemple l'objet d'une imposition séparée. En matière de simplification, on a vu mieux ! En outre, contrairement à une idée répandue, l'obligation de déclarer au printemps de l'année N+1 les revenus perçus en N va perdurer, y compris au-delà de 2018.

Plus juste ?

Ce nouveau système remet en cause l'égalité républicaine devant l'impôt. Certaines catégories de contribuables (comme les professions libérales ou les agriculteurs) pourront en effet choisir de ne pas être prélevées de façon mensuelle. En outre, la plupart des salariés feront l'avance de la déduction pour frais professionnels, ce qui ne sera pas le cas des autres professions.

Les salariés qui ne souhaitent pas que leur employeur connaisse la totalité des revenus de leur foyer fiscal pourront, quant à eux, opter pour le taux dit « neutre ». Ce taux aura un caractère proportionnel et générera un réajustement pour tenir compte du quotient conjugal et/ou familial, ou encore des différents crédits ou réductions d'impôt. Le choix sera donc le suivant : trop payer jusqu'à la réception de l'avis d'imposition en septembre de l'année N+1, ou accepter que l'employeur ait une idée de l'ensemble des revenus du foyer.

Plus efficace ?

Les chiffres ci-dessous sont plus parlants que tous les arguments pour montrer l'inutilité de cette réforme :

➤ Taux de recouvrement des impôts des particuliers émis en 2015 au 31/06/2016 : 96,83 % (+ 0,10 % sur un an)

➤ Taux de paiement dématérialisé (TIP, prélèvement...) de l'impôt sur le revenu 2014 payé en 2015 : 73,6 % (58,2 % des contribuables concernés sont déjà mensualisés).

Puisque le prélèvement à la source n'est ni plus simple, ni plus juste, ni plus efficace, pourquoi changer ce qui fonctionne bien ? Parce que les autres pays font ainsi et que c'est moderne. Mais à l'étranger il s'agit, la plupart du temps, d'un prélèvement individuel (et non par foyer fiscal) et proportionnel (au lieu d'être progressif, par tranches, comme en France). Si cette réforme n'est rien de ce que ses défenseurs prétendent, c'est que son but est ailleurs. La complexité du dispositif induit des risques non négligeables et fait craindre que cette réforme soit la première étape vers un impôt individuel et proportionnel fusionné avec la CSG. Ce serait sans doute plus simple mais aussi plus injuste, d'autant que la plupart des revenus provenant du patrimoine sont, à ce stade, exclus de la réforme. Par ailleurs, contrairement à une idée répandue, la mise en place de ce prélèvement ne saurait en aucun cas justifier de nouvelles suppressions d'emplois aux Finances. Cette réforme risque au contraire de désorganiser les services et d'accroître leur charge de travail. Pour notre syndicat, cette réforme ne s'imposait pas. Pire, vu le niveau actuel d'automatisation et le taux de recouvrement de l'impôt, elle n'a pas de sens. C'est donc une réforme pour rien.

Une vie, un engagement syndical

CARINE BRUSSON, GESTIONNAIRE COMPTAGE CHEZ GRDF



GRDF peut s'appuyer sur une expertise longue de plus de soixante ans, grâce aux savoir-faire développés jusqu'alors par Gaz de France dans la distribution de gaz naturel.

Dans le cadre de l'ouverture des marchés de l'énergie, la directive européenne de 2003 a imposé une séparation juridique entre les activités de distribution de gaz naturel et celles liées à la production et à la fourniture d'énergie.

GRDF a donc été créée le 31 décembre 2007. Elle a hérité des activités de distribution de gaz naturel de Gaz de France.

Société anonyme, GRDF est aujourd'hui une filiale neutre, impartiale et indépendante du groupe Engie. L'entreprise conserve les missions d'un service public. Elle doit acheminer le gaz naturel vers 11 millions de clients mais aussi construire, exploiter, développer et entretenir le réseau dans plus de 9 500 communes.

Je trouve que concilier la vie professionnelle et la vie privée n'est pas chose évidente, en particulier pour une femme. Mon arrivée aux IEG (industries électriques et gazières) coïncidait avec mon envie de fonder une famille. Il a fallu faire des choix : ne m'épanouissant pas forcément dans mes premières activités, j'ai priorisé ma vie familiale. J'ai ainsi travaillé dix ans à temps partiel.

Femme active et de défi, je me suis en parallèle investie dans le milieu associatif pour devenir, après quelques années d'engagement, présidente de l'amicale espagnole de ma commune. Ce sont les origines de mon mari, andalou par sa mère, qui nous ont amenés à adhérer à cette association. Mon engagement et mon dynamisme m'ont valu de prendre naturellement la présidence de la structure... alors même que je suis d'origine antillaise !

Après un BTS action commerciale et quelques années dans différentes entreprises, j'ai été embauchée à EDF-GDF Services en 1998. Mon aisance dans la relation téléphonique m'a, malgré moi, orientée vers les métiers de conseil et d'offre de services – uniquement sur des plateaux téléphoniques, car je préférerais avoir une relation directe avec le client.

Très vite, je me suis spécialisée sur le gaz naturel et j'ai intégré Gaz de France. Après avoir participé à l'ouverture des marchés en vendant les nouvelles offres de tarifs de Gaz de France, j'ai eu l'opportunité de quitter le milieu téléphonique en m'orientant vers GRDF en décembre 2008.

En arrivant à GRDF, je suis devenue gestionnaire acheminement livraison. Mon métier consistait, entre autres, à établir des contrats de livraison du gaz naturel avec de grandes et moyennes entreprises. Quelques mois après mon arrivée, une nouvelle activité de comptage s'est mise en place. Je l'ai rejointe, avec pour mission de gérer la consommation des entreprises.

C'est un incident psychosocial au sein de notre équipe de travail qui m'a amenée à m'impliquer davantage dans l'action syndicale. Je m'étais syndiquée dès mon arrivée aux IEG ; c'est donc naturellement que j'ai sollicité l'aide et le soutien du syndicat FO en place à GRDF.

Je suis par la suite devenue déléguée du personnel, en parallèle de mon activité, puis j'ai été détachée à 100 % en janvier 2014.

Depuis, j'ai approfondi mes connaissances. Curieuse et impliquée, je n'hésite pas à m'instruire en sus des différentes formations syndicales, et à participer à des conférences sur des thèmes d'actualité tels que la religion dans l'entreprise, l'emploi des travailleurs handicapés, la place de la femme dans l'entreprise... Je suis missionnée par FO sur la diversité à GRDF. Je négocie des accords, j'alerte la direction sur les risques psychosociaux, j'accompagne les salariés qui le souhaitent...

Depuis les récentes élections syndicales organisées au sein des IEG, mon principal objectif est la syndicalisation des cadres, grâce à une information adéquate. Ils sont nombreux au sein de mon périmètre à travailler au siège de GRDF, et ils n'ont pas forcément le réflexe de penser aux organisations syndicales pour travailler autrement. Il incombe à mon équipe d'arriver à les sensibiliser.

ÊTRE CADRE AUJOURD'HUI ET DEMAIN

Présentation succincte des résultats de l'étude menée par l'Apec pour FO-Cadres (voir p. 5 à 9).

L'étude « Être cadre aujourd'hui et demain » a été menée en novembre 2015 par l'Apec auprès de 2 620 cadres du secteur privé qui ont répondu en ligne.

L'organisation du temps de travail

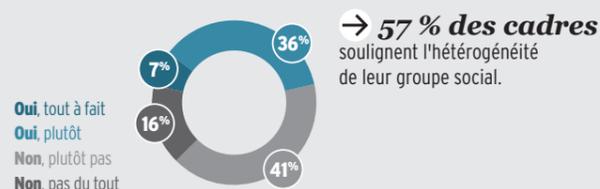
→ La loi Aubry II (signée en 2000) définit pour la première fois les cadres à partir de la gestion de leur temps de travail.

Trois catégories sont alors identifiées :

	Cadre dirigeant	Cadre autonome	Cadre intégré
2001	23%	52%	25%
2009	10%	72%	18%
2015	16%	44%	40%

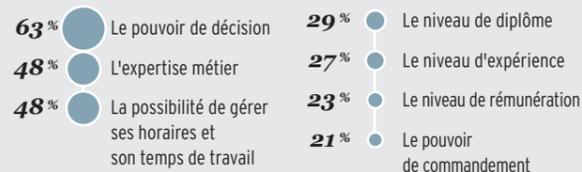
Depuis 2000, plusieurs lois ont néanmoins contribué à rendre floue la frontière entre cadre et non-cadre, notamment en fonction de l'acception de « l'autonomie » associée au statut.

Les cadres forment-ils un groupe homogène dans l'entreprise ?



Quels sont, selon les cadres, les principaux signes distinctifs de leur statut ?

→ 63 % des cadres considèrent le pouvoir de décision comme marqueur fort de leur statut.



Les cadres sont attachés à leur statut



Quelles sont les compétences exigées chez un cadre... et un non-cadre ?

→ Dans 52 % des cas, les cadres considèrent que savoir prendre des décisions est une compétence primordiale. La capacité à anticiper, à analyser, à motiver une équipe, à déléguer, à prendre des risques, à manager, à écouter, et à se montrer polyvalent ressort, mais au second plan : entre 35 % et 41 % des répondants pensent que ces compétences sont indispensables chez un cadre. Ils jugent d'autre part que les non-cadres sont attendus sur des compétences diamétralement opposées aux leurs !

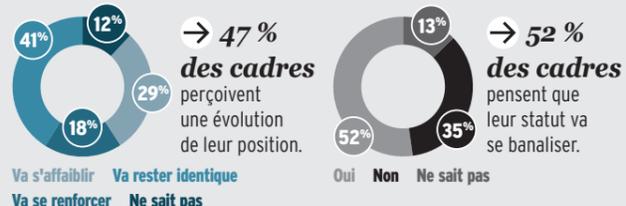


Quels avantages y a-t-il à être cadre ?

→ Si 92 % des cadres jugent leurs avantages légitimes, leur perception est nuancée en fonction de la position occupée dans l'entreprise. La gestion du temps de travail comme avantage lié au statut est davantage mentionnée par les cadres n'exerçant pas d'activité d'animation d'équipe (73 %). Seuls 67 % des cadres animant de manière permanente des équipes et 58 % des responsables hiérarchiques évoquent cet avantage. Inversement, les cadres sans activité d'animation sont proportionnellement moins nombreux que les autres à faire du pouvoir décisionnel un avantage statutaire (51 % contre 73 % pour les responsables hiérarchiques). Ceci est cohérent avec leur manière respective de caractériser les cadres.

- 5% Bénéficier d'une couverture gratuite pour la prévoyance
- 6% Être relativement protégé du chômage
- 7% Bénéficier d'avantages catégoriels en nature
- 14% Pouvoir bénéficier du forfait jours
- 18% Être reconnu à l'extérieur de l'entreprise
- 19% Occuper une position importante dans la hiérarchie de l'entreprise
- 26% Être reconnu dans l'entreprise
- 43% Être libre de choisir ses méthodes de travail
- 43% Bénéficier d'un niveau de rémunération plus élevé
- 57% Être impliqué dans la stratégie de l'entreprise
- 64% Pouvoir prendre des décisions
- 65% Gérer son temps de travail de façon autonome

Une évolution – voire une banalisation – de leur position



Des cadres modérément confiants quant à l'avenir de leur statut



Le nouveau droit à la déconnexion

Questions Réponses

La loi Travail du 8 août 2016 a introduit le droit à la déconnexion au nombre des négociations annuelles obligatoires avec les représentants syndicaux. Il n'y a, en revanche, pas d'obligation de parvenir à la conclusion effective d'un accord. Le Code du travail ne prévoit en effet pas de dispositif légal contraignant à mettre en place par l'employeur.

En quoi consiste le droit à la déconnexion ?

Cette notion a été introduite (mais pas définie) par la loi Travail. L'objectif affiché est de permettre aux salariés de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Pour le salarié, cela peut signifier qu'il bénéficie de ses périodes de repos sans avoir de contact avec son activité professionnelle. Le droit à la déconnexion avait été identifié par la Cour de cassation, qui a affirmé dans un arrêt de 2004 que « le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif ».

Ce droit s'applique-t-il de manière différente selon que l'on est, ou non, cadre ?

Puisque tous les salariés ne disposent pas des mêmes outils de travail connectés, ils n'exerceront logiquement pas de la même façon leur droit à la déconnexion. Les modalités d'exercice pour un cadre, un cadre dirigeant¹ et un non-cadre peuvent donc légitimement être différentes, d'autant plus que les différences de traitement entre deux catégories de salariés sont présumées justifiées si elles sont prévues par un accord collectif. Cependant, l'accord négocié doit aboutir à ce que tous les salariés puissent effectivement bénéficier du droit à la déconnexion prévu par la loi.

Quelles formes ce droit peut-il prendre concrètement ?

Pour être efficace, l'accord doit avant tout être adapté à l'entreprise et aux personnels concernés. Classiquement, les mesures vont viser la durée et la fréquence d'utilisation des outils de travail connectés. Une entreprise peut par exemple s'engager à limiter l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone mobile le soir et le week-end, ou prévoir que le salarié n'ait pas l'obligation de se connecter aux serveurs de l'entreprise en dehors des horaires de travail. Elle peut également envisager que les courriels envoyés durant les horaires de repos ne soient reçus qu'au retour au travail. Les avancées technologiques elles-mêmes permettent en effet de mieux maîtriser les modalités de connexion. Une messagerie automatique peut ainsi indiquer à l'expéditeur d'un courriel que son message sera reçu seulement à partir d'une certaine heure le lendemain matin.

¹ Pour rappel, un cadre dirigeant n'est pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail et au repos.

Dans quel cadre ce sujet doit-il être négocié ?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail doit aborder les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. Elle traite également de la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, dans le but de respecter les temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale. Cependant, cette obligation de négocier ne constitue pas une obligation d'aboutir à un résultat. À défaut d'accord collectif, l'employeur devra définir par le biais d'une charte les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Le CHSCT joue-t-il un rôle particulier ?

La loi n'impose pas directement d'associer le CHSCT à la négociation de l'accord ni à l'élaboration de la charte. Il semble néanmoins judicieux de l'intégrer aux discussions, au vu des risques psychosociaux (notamment de burn-out) qu'est susceptible d'induire la surconnexion professionnelle. L'employeur peut tout à fait engager une discussion avec le CHSCT en parallèle des négociations et l'interroger à titre informatif, en dehors de toute obligation de consultation. En effet, le CHSCT demeure l'organe le plus habilité à suivre ce type de problématiques.

Quelle est la position de FO-Cadres à ce sujet ?

Il faut percevoir avec clairvoyance la coresponsabilité dans une relation de travail qui demeure hiérarchique. Cette coresponsabilité est souhaitable mais elle ne doit pas placer le salarié dans une situation néfaste où il n'oserait pas utiliser son droit à la déconnexion. L'effectivité du droit est garante de la protection du salarié et elle s'établit plus efficacement lorsqu'elle émane de l'employeur. FO-Cadres appelle donc à garantir la mise en œuvre du droit à la déconnexion par un réel engagement de l'employeur, et à consacrer un droit au repos suffisant pour assurer la santé du travailleur.

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

Le 15 novembre, la FNEM-FO* et FO-Cadres ont organisé au siège de GRDF un petit-déjeuner débat sur le thème de la protection de la vie privée des salariés.

* Fédération nationale de l'énergie et des mines Force Ouvrière

Dans le cadre des élections TPE, l'UD FO de l'Allier et FO-Cadres ont organisé le 20 septembre un colloque sur les enjeux du big data dans les TPE et PME.



Étude Apec

LES CADRES VEULENT ALLIER AMBITION ET SÉCURITÉ

À l'occasion du colloque organisé pour ses 50 ans, l'Apec a rendu public un sondage révélant le regard positif que les cadres portent sur les transformations numériques. Cette réalité devenue incontournable a néanmoins des effets parfois sous-évalués sur l'organisation du travail, ce qui rend d'autant plus nécessaire sa prise en compte par l'ensemble des acteurs sociaux. Les représentants syndicaux présents se sont accordés pour aborder tous les sujets – organisation, télétravail... – tant que l'idée d'un cadre collectif n'était pas abandonnée au profit d'une vision fantasmagorique d'un salarié qui deviendrait « auto-entrepreneur de lui-même », selon le mot de Jean-Claude

Mailly. Le secrétaire général de FO a rappelé au passage la nécessité de mieux qualifier le statut de cadre « et de le définir autrement que par sa cotisation à une caisse complémentaire ». L'étude menée par l'Apec a, dans le même temps, révélé chez les cadres un attachement à une certaine linéarité de carrière ainsi qu'au statut de salarié. Aux yeux de plusieurs intervenants, dont la ministre du Travail Myriam El Khomri, la réussite de l'Apec, qui s'est récemment traduite par un nouveau mandat de service public, vient d'ailleurs souligner la capacité des organisations paritaires à s'entendre pour combler à la fois l'ambition professionnelle des cadres... et leur besoin de sécurité.

SNFOCOS

Mobilisation engagée à la Sécurité sociale !

Plus de 200 cadres se sont réunis le 11 octobre à la Confédération FO, à l'invitation du SNFOCOS*, pour une journée de réflexion et de mobilisation sur le métier de cadre de la Sécurité sociale. En matinée, les discours introductifs d'Alain Gautron, secrétaire général du SNFOCOS, de Patrick Privat, trésorier confédéral FO, et d'Éric Pérès ont donné le ton sur l'ambition de la journée et l'importance de la mobilisation des cadres des organismes sociaux. Les interventions du sociologue Alain Pichon et du secrétaire confédéral Pascal Pavageau, secrétaire confédéral FO, ont ensuite permis aux camarades d'appréhender l'évolution de leur métier depuis plus de cinquante ans, jusqu'à l'avènement du numérique, et ses incidences sur le statut.

* Syndicat national Force Ouvrière des cadres des organismes sociaux

UNE MATINALE AUTOUR DU BURN-OUT

La Matinale experts FO-Cadres organisée le 16 décembre autour du thème « Souffrance au travail : cadres, que faire ? » a réuni plus d'une vingtaine de cadres et d'ingénieurs autour de la présentation d'une étude sur la reconstruction des cadres après un burn-out. Un travail mené par Sabine Bataille, sociologue et auteure du livre *Se reconstruire après un burn-out* (InterÉditions). Des témoignages de salariés victimes et des interventions de consultants spécialisés ont permis de définir dix pistes d'action pour mieux connaître ce mal du siècle.

Retraites complémentaires

Le futur régime unifié ne doit pas léser les cadres

Lors du groupe de travail sur le futur « régime unifié » issu de l'accord du 30 octobre 2015 qui entérine la fusion des régimes Agirc et Arrco, FO-Cadres a défendu le maintien du rachat des années d'études et l'élargissement des situations de rachat possibles (par exemple dans le cas d'une année incomplète) pour s'aligner sur le régime général. Le nombre de points par année rachetée est aujourd'hui de 70 à l'Arrco comme à l'Agirc. Ce nombre pourrait, au titre du nouveau régime, être fixé à 140 points. FO-Cadres a également plaidé pour la portabilité des points de la tranche C acquis avant 2016, afin de permettre aux cadres de différer leur liquidation. Enfin, nous avons défendu la mise en place d'un plafond (à hauteur de 2 000 euros) pour les majorations familiales liées aux enfants, que les bénéficiaires leur aient donné naissance ou qu'ils les aient élevés.

Big data

Vers une RH augmentée ?

En franchissant de plus en plus souvent les portes des directions RH, le traitement de données à très grande échelle aide les professionnels des ressources humaines dans leurs missions. Mais ce big data RH ne serait-il pas en train de phagocytter leurs fonctions ? Quelle jonction et quelles limites y a-t-il entre gestion RH et big data ? Tels étaient les sujets débattus le 3 octobre lors d'une conférence organisée à Paris par Cornerstone (éditeur d'outils informatiques RH). Par la voix de son secrétaire général Éric Pérès, FO-Cadres a rappelé que les questions éthiques et la confidentialité des données devaient être prises en compte dès la conception des outils RH. La question de la finalité du traitement des données est elle aussi primordiale. Si le big data ouvre de nouvelles perspectives, il convient enfin d'être prudent quant aux risques de surveillance de masse.

Pour en savoir plus : voir le dossier « Big data RH : vers des ressources inhumaines ? », *La Lettre FO-Cadres* n° 162, en accès libre sur fo-cadres.fr.

LE LANCEUR D'ALERTE ? UN DERNIER RECOURS

L'engagement précoce et soutenu de FO-Cadres quant à la protection du lanceur d'alerte a suscité l'intérêt du forum Business & Legal, qui a invité notre organisation à exposer sa position syndicale le 11 octobre. Au cours d'une table ronde, Éric Pérès a réaffirmé l'idée que l'alerte doit être rendue publique en dernier recours, après avoir épuisé les voies classiques – IRP, organisations syndicales, inspection du travail et justice. Le renforcement des syndicats et la défense de leur indépendance est la voie à suivre si l'on veut dénoncer les dysfonctionnements observés dans les structures de travail.

Pour en savoir plus : voir le dossier « Les lanceurs d'alerte : quand un salarié devient un héraut », *La Lettre FO-Cadres* n° 165, en accès libre sur notre site fo-cadres.fr.



Numérique

UN ACCORD AUDACIEUX PORTÉ PAR FO CHEZ ORANGE

Au cours des « Ateliers du digital » organisés en novembre par Orange Gardens (nouveau site francilien abritant la R&D de l'opérateur), Éric Pérès est revenu sur l'accord numérique signé fin septembre par FO.

Le secrétaire général de FO-Cadres a rappelé que FO-Com s'était posée en grand artisan de cet accord audacieux, qui établit un premier cadrage des enjeux liés aux technologies. Le texte propose des solutions face aux évolutions inhérentes à l'accélération de la transformation numérique dans le groupe Orange : protection des salariés contre les risques liés aux nouvelles technologies, respect de la séparation vie privée/vie professionnelle, garantie de la protection des données personnelles des salariés.

La généralisation des nouvelles technologies, rappelle FO-Cadres, s'accompagne d'une profonde évolution de certains métiers. Au sein des entreprises en général, et chez Orange en particulier, il est donc essentiel que les directions engagent une évaluation concrète des destructions et des créations d'emplois liées au numérique, et qu'elles identifient les besoins en formation permettant d'accompagner ces évolutions. Il faut permettre aux salariés de maintenir leurs qualifications et de conserver leur travail. FO-Cadres a aussi rappelé que le droit à la déconnexion ne saurait, à l'ère numérique, se substituer au droit au repos. Son instauration doit s'accompagner d'une mesure de la charge de travail, et plus encore d'une réelle réflexion sur l'organisation du travail.



CHLOÉ, ANTHONY ET ÉLISABETH ONT REPRIS LEUR CARRIÈRE EN MAIN.

L'Apec accompagne les cadres dans leur évolution professionnelle. Ce pourrait être vous.
Nos consultants vous conseillent pour préparer et anticiper votre avenir professionnel.

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

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.

