

La Lettre

N° 183 / JUIN 2022

FO-CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Numéro Spécial

XIV^e CONGRÈS FO-CADRES

Paris, le 2 et 3 décembre 2021



L'édito

L'action syndicale est plus que jamais nécessaire pour répondre aux attentes et préoccupations professionnelles des cadres

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Figures de la modernité industrielle et de la montée des classes moyennes, les cadres sont une composante majeure du monde du travail. La croissance de leur effectif aux cours des années atteste du rôle essentiel que ces salariés jouent au sein des entreprises et des administrations.

Une augmentation numérique qui interroge par ailleurs l'évolution de leur rôle et de leur place face aux transformations récentes dans l'entreprise : intensification des rythmes de travail sous l'effet de la révolution numérique, développement du management par objectif, porosité des sphères de la vie professionnelle et de la vie privée, travail contrôlé et encadré par des outils d'évaluation de la performance.

Une situation qui les expose désormais davantage aux réquisits de productivité et révèle parfois avec violence la fragilité de leur position au sein d'entreprises plus soucieuses de fidéliser leurs actionnaires que leurs talents. Ils connaissent des perspectives de carrière moins linéaires et éprouvent un fort sentiment de déprotection sociale. Une évolution qui les conduit à dénoncer plus fréquemment la falsification des discours managériaux, l'altération des fonctions et des modes de gestion, ainsi que l'irrationalité des choix stratégiques soumis aux seules considérations financières.

Dans ce contexte de déprotection et de banalisation de leur identité professionnelle, les cadres n'hésitent plus à affirmer leur proximité avec l'ensemble des salariés. Ils estiment que l'organisation syndicale doit peser sur le choix des organisations de travail comme sur le choix des orientations stratégiques. Si les technologies de l'information et de la communication leur permettent d'être plus efficaces, mieux informés, plus autonomes, ils sont plus nombreux à dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail. Les clarifications jurisprudentielles quant aux avantages catégoriels, les évolutions des conditions de travail, l'appréciation trouble des accords autorisant les forfaits jours illustrent les perturbations que rencontrent désormais les cadres face aux exigences managériales.

Autant dire que l'action syndicale est plus que jamais nécessaire pour répondre aux attentes et préoccupations professionnelles des cadres. C'est pourquoi nous devons continuer d'agir pour traduire leurs préoccupations en revendications concrètes, être à leur écoute pour que leurs spécificités soient reconnues et ne les excluent pas des garanties collectives auxquelles ils ont droit. FO-Cadres y prendra toute sa place pour contribuer à restaurer le rôle et la place des cadres dans les entreprises et renforcer la sécurisation de leur parcours professionnel.

Sommaire

JUIN 2022

3 Libre et indépendante

FO-Cadres au service des cadres

6 Dossier spécial

Résolution Générale du XIV^e congrès FO-Cadres

11 IRES

« La suppression des délégués du personnel n'est pas une réussite... » par Frédéric Lerais

12 La syndicalisation

« La décision de se syndiquer intervient à la suite d'une rencontre interpersonnelle. », par Dominique Glaymann

14 L'observatoire

4 facteurs de syndicalisation

15 APEC

« La gouvernance paritaire est un atout précieux », par Gilles Gateau

16 Résultat des élections

Secrétaire général, membres du Conseil National, membres du Bureau Exécutif

LIBRE ET INDÉPENDANTE AU SERVICE DES CADRES

Dans la vie d'une organisation syndicale, il est bon de s'interroger de temps en temps sur les objectifs, les différentes activités et les méthodes employées. Les objectifs sont-ils toujours d'actualité, les activités principales répondent-elles toujours aux besoins des adhérents, les méthodes utilisées ont-elles besoin d'être remises en question. Pour ce faire, l'assemblée générale est une occasion unique de confronter idées et suggestions pendant quelques heures. Retour sur la XIV^e Assemblée Générale de FO-Cadres.



À QUOI SERT L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS ?

C'est à Paris que les délégués invités à la XIV^e assemblée générale de FO-Cadres, le petit nom de l'Union des cadres et ingénieurs de Force Ouvrière, se sont rassemblés début décembre. Organisation unique dans la galaxie de Force Ouvrière, l'Union des cadres et ingénieurs FO prouve son utilité de multiples façons, comme l'a rappelé Éric Pérès, son secrétaire général, dans son rapport d'activité. « Ce rapport d'activité, c'est l'engagement de l'Union des cadres et ingénieurs au service du syndicalisme libre et indépendant. C'est la volonté d'aider, d'accompagner, d'informer l'ensemble de nos élus de terrain pour faire du 'syndicalisme cadre' et développer la syndicalisation des cadres. Au-delà même de la catégorie des salariés

cadres, ce point est un enjeu pour l'ensemble de notre organisation syndicale... »

Dès l'entame de son discours introductif, Éric Pérès, le secrétaire général de l'Union des cadres et ingénieurs –

nom officiel de FO-Cadres – a mis les points sur les i. Sur les quatre années écoulées entre le XIII^e et le XIV^e congrès (2017 – 2021), les activités de l'organisation tournent autour d'un objectif principal : augmenter le nombre d'adhérents et dans une moindre mesure, de militants cadres...

Avant d'entrer dans le détail des activités de l'organisation, Éric Pérès a rappelé le contexte social dans lequel les syndicalistes se débattent : chômage,

“
Vous l'aurez compris, mes chers camarades : répondre aux besoins des cadres, c'est aussi anticiper les attentes de tous les salariés.
”

●●● accroissement des inégalités, discriminations et souffrances au travail, logique purement financière dans les entreprises. « Les années 80 ont vu le capitalisme financier supplanter le capitalisme industriel et notre pays s'enfoncer dans une financiarisation sans fin. Le dumping social, environnemental et fiscal fragilise les systèmes de répartition des richesses et de protection sociale construits après-guerre », a-t-il souligné.

“
Nous avons fait le choix de répondre à toutes les demandes, y compris celles de cadres non syndiqués
 ”

Concernant la retraite, il a énuméré quelques points clés de la position de FO : « Exclure les cadres supérieurs de la répartition intégrale revient à priver le système de retraite solidaire de 4 milliards d'euros de cotisations chaque année. Seule une hausse proportionnée des cotisations permet de garantir un maintien du niveau de vie des retraités. Et nous avons combattu la disparition de la garantie de maintien du niveau de vie, indispensable pour éviter le développement de la retraite par capitalisation. »

Sur l'Assurance-chômage, la situation est claire : la réforme proposée par le gouvernement vise moins à l'efficacité économique et à la justice sociale qu'à l'affaiblissement de la protection sociale collective. « Pour les salariés percevant plus de 4 500 euros bruts par mois, des cadres en majorité, cette réforme diminue les allocations de 30 % dès le 7^e mois de chômage. »

Et de rappeler que les cadres participent à plus de 40 % des ressources du régime de l'assurance-chômage. Mais qu'ils n'en perçoivent que 15 % car moins de 7 % des cadres sont indemnisés. Et à peine 0,05 % perçoivent l'allocation maximale de 6 615 euros net mensuels...

Enfin, le Secrétaire général a raconté le rôle actif de FO-Cadres concernant la mise à jour de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 25 avril 1983. Objectif, une meilleure protection de l'engagement professionnel des cadres.

Les cadres et ingénieurs sont directement concernés par l'internationalisation de l'économie : mobilité accrue, délocalisations, travail en horaires décalés et perte de sens au travail. Sans oublier des rémunérations qui progressent très lentement ces dernières années. Un cadre sur dix serait proche de l'épuisement professionnel d'après les enquêtes. Et Éric Pérès de conclure : « vous l'aurez compris, mes chers camarades : répondre aux besoins des cadres, c'est aussi anticiper les attentes de tous les salariés. »

FO-Cadres en négociation

Le secrétaire général est ensuite revenu en détail sur l'activité concrète de FO-Cadres pendant le mandat écoulé. De la participation aux négociations sur la retraite à celle sur le statut des cadres, en passant par le combat contre la réforme de l'assurance-chômage.



Entre l'enquête réalisée avec l'Apec et une consultation publique en ligne, les revendications portées étaient nourries de la réalité du terrain : définition de la notion de cadre sur la base de critères objectifs ; maintien d'un contrat de prévoyance financé par le 1,5 % à la charge de l'employeur ; protection juridique fonctionnelle et tenue d'un registre de délégation de pouvoir ; mise en œuvre d'une clause de conscience. ANI signé le 28 février 2020.

Présences institutionnelles et réflexions

Éric Pérès représente FO-Cadres dans différentes organisations. L'Apec où il s'est battu pour obtenir le maintien de la gouvernance paritaire et refuser la présence de l'État au sein du conseil d'administration. Les instances liées à la formation et en premier lieu, la Commission des titres de l'ingénieur (CTI). Il s'est employé là-aussi à sauvegarder l'autonomie de cette instance qui audite les établissements de formation.

Enfin le Centre d'études supérieures industrielles, (CESI), dont le fonctionnement paritaire a été remis en question. Le Secrétaire général de FO-Cadres a expliqué en détail comment la partie patronale avait exclu les syndicalistes du conseil d'administration. Les réactions syndicales pour obtenir leur réintégration n'ont pas abouti pour le moment. L'ambition de FO-Cadres étant de nourrir la réflexion sur l'évolution du travail des cadres, son secrétaire général s'est investi depuis longtemps sur un certain nombre de sujets. Comme le télétravail, qui constitue le sujet d'un guide publié en 2017, puis en 2021. Les transformations digitales également. Avec une participation active au débat public sur les enjeux éthiques de l'intelligence artificielle, organisé par la CNIL en 2017. Deux colloques sur le sujet ont également été organisés en 2017 et 2020. Enfin FO-Cadres a sollicité l'IRES (voir encadré page 11) pour des recherches consacrées au « service public et l'État-plateforme », et « l'IA et la gestion RH ».

L'aide apportée aux militants FO

Le service juridique de FO-Cadres est une priorité pour le bureau exécutif. « Nous avons fait le choix de répondre à toutes les demandes, y compris celles de cadres non syndiqués », indique Éric Pérès. 530 demandes reçues par téléphone ou par email ont été traitées sur la durée du mandat (+ 24 % par rapport au mandat précédent). FO-Cadres a aussi assuré une présence importante aux congrès de nombreuses unions départementales et fédérations professionnelles et a pris part aux campagnes nationales. Celle concernant les CSE, ou en 2021, celle sur les élections professionnelles dans les TPE. Sans compter celle de la fédération FGF-FO et du syndicat national FO-DGFIP sur la fonction publique.

Syndiquer les cadres

Les cadres représentent environ 20 % de la population active d'aujourd'hui. Contre 4,7 % au début des années 60. « Nous ne pouvons pas ignorer cette évolution si nous voulons que notre organisation syndicale gagne en représentativité. Nous devons être plus attentifs au rôle et à la place des cadres et des ingénieurs. Pour peser sur les transformations du monde de l'entreprise et du travail, il faut syndiquer des cadres », rappelle le secrétaire général de FO-Cadres. Ce qui ne signifie pas changer de valeurs. « La syndicalisation des cadres passe par la mise en avant de valeurs collectives, là où prévaut les logiques d'individualisation des salaires et de mise en concurrence des cadres », affirme-t-il. Et de mettre en avant la nécessité d'un discours syndical réformiste. « Les cadres seront intéressés par l'action syndicale si nous réussissons à leur prouver qu'elle est utile à la protection de leurs droits et qu'elle participe à la bonne santé des entreprises. Ils attendent de nous des informations précises, concrètes et étayées. Ils veulent aussi être consultés. C'est-à-dire associés à chaque étape des discussions ou des négociations sur les sujets qui les concernent. Qu'avons-nous à craindre à demander l'avis de nos collègues et à confronter les points de vue ? » Comme un appel à modifier les habitudes de certaines sections syndicales...

XIV^e Congrès FO-Cadres RÉSOLUTION GÉNÉRALE

Le vote du rapport d'activité présenté par le secrétaire général ayant été validé à l'unanimité par les membres du Congrès, les délégués réunis en commission ont rédigé un projet de résolution générale. Ce texte, présenté ci-dessous, définit les orientations du syndicat pour les quatre prochaines années. Il a lui-même été adopté à l'unanimité. Le Congrès national de FO-Cadres réuni à Paris du 2 au 3 décembre 2021, rappelle son attachement à l'indépendance et à la liberté syndicales, fondements de toutes ses actions revendicatives dans la négociation comme dans l'action. Le Congrès rappelle également son attachement indéfectible à la République, une et indivisible, sociale et laïque et condamne toutes les formes de stigmatisation, de discrimination et de racisme. C'est fort de cette liberté et de cette indépendance, rappelant son attachement fondamental à la négociation collective et à la liberté contractuelle, que le Congrès entend défendre les droits de l'ensemble des cadres et ingénieurs et en négocier de nouveaux.

Pour une Europe sociale et solidaire

Le Congrès réaffirme son attachement à une Europe sociale, solidaire, écologique et démocratique. Il condamne les politiques d'austérité dictées par le pacte de stabilité européen et les orientations libérales de la Commission Européenne contribuant à subordonner le développement économique et social aux exigences des marchés financiers. La crise financière mondiale de 2007-2009, la crise de la dette souveraine qui en a résulté et la crise liée au

COVID-19 obligent à réorienter radicalement les politiques économiques de l'UE pour combattre les déséquilibres qui se sont accrus en son sein. Dans cette perspective, le Congrès revendique la modification des statuts de la Banque Centrale Européenne afin qu'elle concoure directement au développement économique et social de l'Union Européenne. Le renforcement du dialogue social au plan européen est essentiel à l'amélioration des droits des salariés. Le Congrès entend défendre activement le rôle qui est confié aux organisations syndicales dans les traités.

La négociation collective doit mieux impliquer et représenter les cadres et ingénieurs. Dans cette perspective le Congrès confirme son engagement au sein d'Eurocadres et d'UNI-Europa cadres.

Pour une politique industrielle nationale créatrice d'emplois durables et respectueuse de l'environnement

Le Congrès rappelle que les filières industrielles sont un levier majeur du redressement économique et un outil incontournable des transitions écologiques et numériques. Elles sont créatrices d'emplois qualifiés et contribuent à la vitalité économique territoriale. Le Congrès considère la ré-industrialisation de notre pays comme une urgence.

Il appelle à protéger l'industrie de notre pays en défendant

nos fleurons, les brevets, la recherche, les investissements, l'innovation et nos savoir-faire, en privilégiant la fabrication sur notre territoire. Le Congrès exige la création d'un véritable ministère de l'industrie doté de réels moyens pour défendre une politique industrielle. Le Congrès exige la mise œuvre de politiques de soutien à l'investissement notamment via la Banque publique d'investissement qui doit coordonner tous les fonds nationaux existants pour les entreprises en s'appuyant sur les services départementaux de l'État. Les aides publiques distribuées sans ciblage, sans contrepartie, ni contrôle aux entreprises, à l'instar du CICE et du CITS, constituent un effet d'aubaine préjudiciable à l'emploi et aux recettes fiscales et sociales. Le Congrès exige que ces aides soient conditionnées et contrôlées afin d'orienter l'innovation, le développement, la recherche, les investissements et la production sur le territoire national avec des contreparties réelles sur l'emploi. Les enjeux environnementaux, posés de manière inédite à l'Humanité, conduisent à repenser la question du développement à l'aune des transitions énergétique et écologique. Le Congrès rappelle que ces transitions ne peuvent et ne doivent pas se faire au détriment de l'emploi et des droits des salariés. La transition énergétique appelle une politique industrielle autour de l'innovation, l'anticipation, la sécurisation des parcours professionnels et l'adaptation à de nouvelles compétences.

Pour la défense du service public et du pacte républicain

Le Congrès condamne la réduction permanente des dépenses et emplois publics au mépris des besoins des usagers qui entraîne abandons, externalisations et privatisations des missions du service public. Il réaffirme son attachement indéfectible au service public garant de l'égalité des droits et de la cohésion sociale sur l'ensemble du territoire. Cette remise en cause porte atteinte aux fondements de la République. Le Congrès réaffirme son attachement au statut général de la fonction publique et aux statuts particuliers qui ne sauraient par ailleurs être opposés au contrat. Il rappelle que le statut garantit l'exercice des missions en toute neutralité.

Pour la sauvegarde des systèmes de protection sociale collective

La protection sociale collective est l'ossature de la République sociale. Le Congrès condamne sa déconstruction. Il appelle le retour aux principes et aux valeurs de la Sécurité sociale issus des ordonnances de 1945. Il exige le maintien d'emplois en nombre suffisant dans les organismes sociaux et s'oppose au projet dit de « grande Sécu ». Attaché aux systèmes de retraites fondés sur la solidarité et la répartition, le Congrès s'oppose à tout projet de réforme des retraites visant l'allongement de la durée de cotisation et la diminution des pensions. Le Congrès revendique la validation sans rachat des années d'études, de stage et d'apprentissage pour pouvoir justifier d'une « carrière complète ». Le Congrès exige également l'abandon de la réforme de l'assurance-chômage. ●●●



Des idées et des propositions à la tribune !

YVES VEYRIER,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FO

« Le nombre de cadres ne fait qu'augmenter, c'est pourquoi si Force Ouvrière veut garder et même renforcer sa représentativité, il est impératif que ses militants s'intéressent aux salariés du 3^e collège. Évidemment, notre nom contient le mot 'ouvrière' alors que la CFE-CGC contient le mot 'cadre', ce qui est beaucoup plus clair, mais nous avons aussi vocation à représenter les cadres avec l'Union des cadres et ingénieurs. C'est pourquoi je me réjouis que l'UCI rejoigne les locaux de la confédération. J'espère la création d'une synergie avec le bureau confédéral qui devrait profiter à toutes les fédérations FO ».



PIERRE BAREILLE,
FGTA ET CARREFOUR SIÈGE

« Il est essentiel de développer la syndicalisation des cadres pour donner du poids à nos revendications. À Carrefour, il faut rester près du terrain en parlant de souffrance au travail, d'organisation, des charges de travail, des conditions de travail, du management, de l'autonomie, des rémunérations fixes et variables... Le syndicalisme de proximité qui répond aux défis de la société est le seul moyen de se développer auprès des cadres. »



MICKAEL BRET,
FÉDÉRATION CHIMIE

« 2020 est le début d'une nouvelle ère : les cadres sont plus nombreux que les ouvriers dans l'emploi en France. En 2050, les cadres seront le premier groupe social dans le pays. Il nous faut donc nous développer chez les cadres. Commençons par la création d'une commission développement au sein de FO-Cadres. Et puis, faisons l'effort d'être présent sur le terrain, de communiquer jusque dans la presse économique lue par les cadres ou en utilisant des vidéos et les réseaux sociaux. Bref, soyons visibles et actifs. »





●●● Le Congrès revendique le dé plafonnement des cotisations et des allocations, pour mettre à contribution les cadres supérieurs sur la part de leurs salaires excédant quatre fois le plafond de la Sécurité sociale. Le Congrès revendique le maintien du financement de la protection sociale collective fondée principalement sur le salaire différé (cotisations salariales et patronales). Il s'oppose à la fiscalisation croissante de la protection sociale collective notamment par le biais de transfert des cotisations sociales vers la CSG.

Pour le renforcement du dialogue social et de la négociation collective

Le Congrès rappelle son attachement aux accords de branches pour assurer une couverture de droits effective à l'ensemble des salariés et lutter contre le dumping social. Le Congrès réaffirme que les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) sont les principales garantes du respect des droits fondamentaux, de la lutte contre le harcèlement et toutes les formes de discrimination. La réforme des IRP n'a renforcé ni le dialogue social ni la protection des salariés. C'est pourquoi, le Congrès demande le maintien des CHSCT dans la fonction publique et leur rétablissement dans le secteur privé. Le Congrès revendique le rétablissement de moyens permettant effectivement la représentation pleine et entière des personnels indispensables à la négociation collective dans l'entreprise.

Pour la défense du pouvoir d'achat

Rappelant que le pouvoir d'achat est un des moteurs de la croissance économique, le Congrès revendique l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux. Il soutient les actions syndicales engagées par les cadres et ingénieurs FO pour faire aboutir leurs revendications en faveur des salaires dans le secteur public comme dans le privé. Le Congrès exige que les cadres bénéficient des augmentations collectives et individuelles de salaires garantissant leur pouvoir d'achat. Il exige que les politiques de rémunération des cadres tiennent compte des qualifications, des expertises et des responsabilités exercées tout au long de leur carrière. Le Congrès revendique que les

augmentations individuelles fassent l'objet d'un deuxième volet lors des négociations annuelles collectives en privilégiant notamment une mise à plat des critères. Il exige la reconnaissance de l'engagement professionnel des fonctionnaires notamment par des augmentations générales de leur rémunération avec, en particulier, une revalorisation immédiate du point d'indice et une refonte de la grille indiciaire.

Pour une qualité de vie au travail

La régulation du temps de travail des cadres nécessite une approche globale en termes de charge et de rythme de travail. Le Congrès dénonce l'extension des forfaits jours aux cadres dépourvus d'une réelle autonomie dans la gestion de leur temps de travail et l'organisation de leurs activités professionnelles. Il revendique un meilleur encadrement des forfaits jours par des accords collectifs négociés prévoyant des dispositions de nature à assurer la protection de la santé, la sécurité et le respect de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le Congrès milite pour que les accords de branche ou d'entreprise fixent à 218 jours maximum le plafond de jours travaillés dans l'année et limitent à 10 heures l'amplitude journalière maximale de travail et à 48 heures l'amplitude hebdomadaire.

Pour l'égalité professionnelle

Le Congrès exige l'application effective du droit à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le Congrès revendique dans le cadre de la négociation collective de branche et d'entreprise la mise en place d'un plan d'égalité salariale en dégagant un budget spécifique destiné au rattrapage des salaires des femmes cadres.

Pour les droits des salariés en situation de handicap

Le Congrès exige l'arrêt de toute discrimination à l'embauche et le respect des textes en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Pour la prévention des risques psychosociaux au travail

La détérioration des conditions de travail se poursuit et revêt avec le temps des formes diverses et nouvelles qui résultent de choix organisationnels, technologiques et budgétaires. L'augmentation de la charge de travail est génératrice de stress et accroît la perte de sens du travail. Le Congrès affirme que la démarche de prévention passe également par l'amélioration des dispositifs de formation de l'ensemble des managers et tout particulièrement des cadres dirigeants afin d'y intégrer la conduite et la gestion des équipes. Le Congrès revendique la reconnaissance de l'épuisement professionnel en maladie professionnelle.

Pour la transparence des évaluations

Face au développement des outils d'évaluation professionnelle des cadres, la vigilance syndicale s'impose. Le Congrès exige que les outils de mesure de la performance reposent sur des indicateurs de compétitivité hors coût pour tenir compte des nouvelles modalités de travail permettant de gagner en qualité, innovation et créativité. Le Congrès condamne une évaluation de la performance essentiellement fondée sur des critères de comportements au travail. Il exige l'encadrement des méthodes d'évaluation afin que ces dernières ne portent plus préjudice à l'intégrité des cadres. Il exige que les critères d'évaluation soient établis et validés collectivement et portés à la connaissance des cadres sans omettre d'être complétés des moyens humains et financiers.

Pour un accès sans écueil à la formation

La société de l'information et de la connaissance appelle toujours plus d'expertise et de capacité d'innovation de la part des cadres. De ce point de vue, la formation initiale et continue est un véritable enjeu pour leur assurer une meilleure maîtrise de leur parcours professionnel et leur maintien dans l'emploi. Le Congrès exige que l'accompagnement dans la progression de carrière des cadres soit partie intégrante des politiques de ressources humaines. Le Congrès milite pour le développement de dispositifs de formation continue dans les entreprises et les administrations pour permettre aux cadres la mise à jour et la certification régulières de leurs compétences sous l'autorité de la puissance publique.

Pour une régulation des outils numériques

La transformation de notre système productif doit permettre de profiter des opportunités ouvertes par les nouvelles technologies et prendre en compte les défis environnementaux et les aspirations des salariés.

Le Congrès considère que le sens et le contenu des transformations dépendent de la capacité des ingénieurs et des cadres à peser sur leur contenu et leurs finalités. ●●●

STÉPHANE CHATEL, FO CHEMINOTS



« Nos résultats chez les agents de maîtrise et les cadres sont faibles et cela nous coûte notre représentativité dans le groupe, car ils représentent 52 % des effectifs à eux-seuls.

Longtemps nous avons pensé que les orientations de notre organisation ne passaient pas chez les cadres. C'était en partie vraie, mais nous nous sommes aperçus que là où nous avons des militants nous faisons des voix.

Nous gardons donc nos orientations et nos tracts mais nous faisons maintenant du syndicalisme de proximité en direction des cadres. »

SÉBASTIEN BUSIRIS, FEC

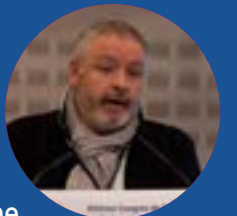


« Dans certaines de nos onze sections fédérales, les cadres sont plus nombreux que les ouvriers.

Nous développons des revendications sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail car les actionnaires pressent le citron partout. Nos revendications conviennent bien aux cadres d'aujourd'hui.

En interne, les fédérations et la confédération doivent mettre la main à la poche pour soutenir les syndicats de base dans ce travail. Et nous devons évoluer vers un travail collaboratif entre les structures. »

OLIVIER LEFEBVRE, DSC STELLANTIS



« Les cadres n'ont pas de culture syndicale. La preuve, dernièrement un cadre me reproche de ne pas m'occuper des cadres. Je lui explique que nous nous occupons de tout le monde et que sans notre signature, la CFE-CGC ne pourraient pas conclure une négociation car elle n'est pas représentative dans tous les collèges.

L'étonnement passé, il me dit : « Mais alors vous n'êtes pas affiliés à Lutte Ouvrière ? » Nous devons aller à leur rencontre pour expliquer notre démarche et présenter la culture et les revendications FO. »

●●● Le Congrès milite en faveur de technologies numériques au service de l'amélioration des conditions de travail, facilitant l'innovation et la créativité des cadres et ingénieurs. Il revendique que les gains de productivité soient placés au service du progrès social et environnemental et notamment de la progression de l'emploi, et de l'amélioration de la qualité du travail.

Le Congrès exige que le recours aux algorithmes dans le monde du travail notamment à des fins de recrutements, de GPEC et de gestion de talents fasse l'objet d'une information et d'une consultation auprès des IRP. Il revendique un droit d'expertise systématique. Le Congrès exige que les critères non professionnels relevant notamment de la vie privée soient exclus des traitements qui concourent au recrutement.

Pour faire suite à l'accord cadre européen signé en 2020, et dans le cadre de l'agenda social autonome des partenaires sociaux, le Congrès revendique l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur le recours à l'IA (Intelligence Artificielle) dans les entreprises et les services publics pour bâtir un cadre de régulation efficace et une réglementation légitime sur le lieu de travail.

Le Congrès réitère son engagement pour un télétravail négocié, régulé et protecteur. Il exige la proscription des outils de surveillance des salariés en télétravail. Le Congrès exige que le droit à la déconnexion fasse l'objet d'une négociation collective pour rendre effectif ce droit.

Pour nous développer

Le développement de l'organisation FO passe par une stratégie d'implantation syndicale et la présentation de candidats FO dans le collège « cadres ».

Le Congrès rappelle que le renforcement de notre présence chez les cadres passe par un travail continu de terrain et de diffusion d'informations. La syndicalisation des cadres doit être portée par l'ensemble de l'organisation. Leurs préoccupations doivent sans cesse trouver écho dans les revendications de l'organisation. Dans le cadre de la stratégie de développement, les spécificités des ingénieurs et cadres nécessitent la création de modules de formation dédiés. Le Congrès estime indispensable que FO-Cadres, en lien avec le CFMS, mette l'accent sur la formation syndicale. Le rôle et les missions de FO-Cadres doivent être abordés dans les formations existantes et l'ensemble de l'organisation sensibilisé à la syndicalisation et à la prise de responsabilité syndicale des femmes.

Le Congrès estime que des opérations et actions de communications pour les Ingénieurs et Cadres doivent être développées par les fédérations et UD en lien avec FO-Cadres. Il considère également que la promotion des outils de communication et d'information FO-Cadres doit être également portée par la Confédération.

En lien avec les fédérations et la Confédération, le Congrès rappelle qu'il est indispensable de réaliser une cartographie des implantations à fort potentiel cadres, où FO est peu représentée. La volonté de s'implanter à l'occasion de la négociation des protocoles préélectoraux est un levier important de cette stratégie.



IRES

« La suppression des délégués du personnel n'est pas une réussite... »

Frédéric Lerais

Le directeur de l'Ires est venu présenter l'institut qu'il dirige depuis juin 2011 et a évoqué un des travaux publiés par son institut.

L'institut de recherche économiques et sociales a été créé en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises (CFDT, CFE-CGC, Force Ouvrière, CGT, CFTC et la FEN devenue Unsa-Éducation) avec le concours du gouvernement. Elle a pour mission d'apporter des éléments d'analyse et d'appréciation sur l'ensemble des questions économiques et sociales, nationales, européennes et internationales qui intéressent les syndicats. « L'Ires mène deux types de travaux, a expliqué son directeur. Des recherches et des analyses menées par son équipe pluridisciplinaire de chercheurs ou confiées à des universitaires associés. Et des travaux de recherche propres à chaque organisation syndicale. Les recherches peuvent porter sur des questions sociales, économiques, environnementales ou sociétales. » Toutes les publications de l'Ires contribuent à éclairer le débat social par des analyses et approches comparatives rigoureuses. Elles sont accessibles sur son site Web (www.ires.fr).

Parmi les travaux publiés récemment, Frédéric Lerais a évoqué une recherche sur le dialogue social dans l'entreprise après les ordonnances Macron. Une équipe d'une quinzaine de chercheurs et praticiens ont travaillé de concert pour évaluer les modifications du dialogue social dans l'entreprise depuis 27 septembre 2017. « Nous avons analysé des accords d'entreprise, interrogé les acteurs du dialogue social dans huit entreprises et réalisé des entretiens avec des experts », indique le directeur.

La conclusion des rédacteurs est sans appel : l'objectif de rationalisation des instances de dialogue n'est pas atteint. La réduction quantitative du nombre d'élus n'a pas nécessairement conduit à une réduction du temps consacré aux instances et le passage de trois à une seule ne permet pas nécessairement une approche transversale des enjeux et des économies d'échelle. « La suppression des délégués du personnel, remplacés ici et là par des représentants de proximité n'est pas une réussite. Il n'y a plus de contact entre les salariés et les élus. Les représentants sont moins nombreux que les anciens DP et ils n'ont pas de moyens ni de prérogatives. Leurs rapports engorgent les CSE qui sont débordés par les réclamations individuelles et collectives » a confirmé le directeur de l'Ires aux délégués du congrès qui n'ont pas été surpris.

Seul point positif, les délégués syndicaux d'établissement qui paraissent dépouillés de leur rôle par la centralisation de la négociation collective, jouent de manière croissante le rôle de capteurs des problèmes de terrain...

HÉLÈNE FAUVEL, SYNDICAT NATIONAL DES FINANCES PUBLIQUES



« Nous parvenons à syndiquer des cadres à la DGFIP, malgré les efforts de l'administration qui favorise un syndicat maison.

Pour autant, obtenir des résultats passe par la formation des militants de terrain. Il faut arrêter les attitudes anti-cadre en section. Quand les cadres sont bien accueillis, ils se syndiquent sans problème. Le prochain congrès confédéral devrait être l'occasion de passer un message aux militants en ce sens. »

ALAIN ANDRÉ, FO MINES



« La fédération, les unions départementales et la confédération font des militants, mais ils ne peuvent pas réaliser des adhésions.

Nous avons besoin d'études, d'enquêtes et d'informations de qualité pour attirer les cadres. Nous devons aussi disposer de moyens de communication : des vidéos. Nos concurrents utilisent des tracts vidéo très efficaces.

Ils sont aussi très présents sur les réseaux sociaux et tik tok, le réseau utilisé par les jeunes cadres. Les cartes syndicales à 300 ou 500 euros doivent offrir des services de qualité. »

LAURENT LE FLOCH, FEETS



« Dans les autoroutes, les cadres rencontrent des problèmes d'ouvriers, et nous sommes bien placés pour leur apporter des réponses.

Les jeunes cadres connaissent la souffrance au travail : pressurisation à outrance, problèmes de management, objectifs inatteignables, perte d'autonomie dans leurs missions et rémunération insuffisante.

Très souvent leur 'rémunération annuelle garantie' est en-dessous des rémunérations minimales. Nos syndicats se structurent pour répondre à la situation mais ils ont besoin d'information et de conseils. »



« La décision de se syndiquer intervient à la suite d'une rencontre interpersonnelle »

Dominique Glaymann

Universitaire

Au deuxième jour du congrès, les participants ont accueilli Dominique Glaymann, professeur émérite de sociologie à l'Université d'Evry et chercheur au Centre Pierre Naville (CPN). Cet universitaire était venu leur parler... des cadres. Avec Raymond Pronier, ancien directeur du département recherche de l'Apec et membre extérieur du laboratoire du CPN, ils ont réalisé une étude* sur les cadres syndiqués que la Lettre avait déjà évoqué dans le numéro précédent. Présentation des observations et des enseignements principaux.

*600 réponses complètes d'un questionnaire en ligne ont été collectées. Elles ont été complétées avec 21 entretiens directs.

- Les cadres du secteur privé sont beaucoup moins syndiqués que ceux du public.
- Les cadres dirigeants et cadres encadrants sont moins syndiqués que leurs collègues experts ou ingénieurs. Leur fidélité vis-à-vis de l'employeur est plus importante.
- La syndicalisation des cadres est très faible dans les PME, plus importante dans les grands groupes ou les entreprises de service.
- Les jeunes se syndiquent peu. Chez les jeunes sortis d'école de commerce et de gestion, la prévention envers les syndicats est forte. Moins accentuée chez les jeunes ingénieurs.
- Un nombre significatif de cadres syndiqués veut garder cette appartenance discrète, voire secrète dans l'entreprise.
- L'engagement syndical d'un cadre intervient souvent en cas de conflit ou de problème rencontré dans la carrière.
- Les cadres syndiqués sont souvent fidèles. Les départs font suite à une mobilité professionnelle et la perte d'une relation interpersonnelle. Autres facteurs : plus besoin d'information ou déception à l'égard du syndicat.
- Les cadres ne dévoilent leur appartenance syndicale qu'au moment de se présenter sur une liste électorale. Cette décision peut découler d'une demande discrète de la direction.
- Les cadres partagent le sentiment de dégradation des conditions de travail et de l'intérêt même du travail : perte d'autonomie, absence de participation aux décisions, impact négatif des indicateurs de gestion privilégiés par l'entreprise. En fin de carrière, ils craignent le chômage et soulignent la dégradation de la protection sociale due aux réformes. Ce qui les rapproche des positions défendues par les syndicats.
- Les cadres appartiennent aux classes moyennes éloignées du syndicalisme.
- La majorité des cadres considère que leurs intérêts vont dans le même sens que ceux de l'entreprise.

**BRUNO REYNES,
FO MÉTAUX & STELLANTIS**



« Il faut assumer notre spécificité non-catégorielle. Les syndiqués non-cadres doivent se former pour oser aborder les cadres.

Par ailleurs, pour éviter d'être assimilé à la CGT, il vaut mieux ne pas utiliser le sigle CGT-FO et éviter de multiplier les rapports de force systématiques avec la direction.

Sinon, on perd un temps fou à recréer de la confiance auprès des cadres et ingénieurs. De toute façon, il faut réinvestir le terrain pour avoir des résultats. »

**CLÉMENT POULLET,
FNEC-FO**



« Dans l'éducation nationale, nous militons pour le syndicalisme confédéré en expliquant que c'est une manière de créer du lien entre tous.

Nous insistons sur le fait qu'il n'empêche pas l'indépendance des prises de position de chaque syndicat catégoriel affilié.

Le syndicat des chefs d'établissement qui nous a rejoint il y a dix ans, souligne avoir besoin de FO pour défendre notre système de retraite, notre code des pensions civiles et militaires. »

ÉRIC GAUTRON, SNFOCOS



« À la Sécurité sociale, nous travaillons sur le statut cadre. Nos employeurs ont besoin de précisions car il y a deux ans, sous prétexte de proposer une nouvelle classification pour tous les salariés, avec un budget de 80 millions d'augmentation (pour 140 000 personnes), ils voulaient déclasser une partie des cadres pour les renvoyer à la grille des employés.

Nous avons utilisé notre droit de veto.

Nous travaillons aussi sur le télétravail et une nouvelle organisation du travail qui pousse l'employeur à fermer des locaux. »

Mais la syndicalisation des cadres peut s'appuyer sur des facteurs positifs :

1. Les cadres sont très sensibles au travail de terrain, à l'activité syndicale dans leur établissement. Ils valorisent le sérieux, l'expertise, la capacité de conseil et de soutien ainsi que la qualité des informations fournies. Et ils sont plus attirés par les organisations réformistes capables de négocier.

2. Se syndiquer passe par un choc psychologique chez un cadre : c'est acter et assumer l'existence de divergences avec la direction. Son adhésion passe par une relation de confiance interpersonnelle. La personnalité et le travail du syndicaliste de terrain influencent fortement la syndicalisation des cadres.

3. L'engagement syndical permet d'élargir la palette d'activités des cadres de 45 ans et plus. L'activité syndicale redonne du sens à leur vie professionnelle quand la direction les ignore et qu'ils n'ont plus l'espoir d'avancer professionnellement.

4. Un quart des cadres interrogés répondent que l'écologie et le social devraient primer sur l'économie. Les syndicalistes peuvent s'appuyer sur cette résistance à la logique libérale. À condition de se positionner clairement sur l'environnement.

« La gouvernance paritaire est un atout précieux pour l'APEC »

Gilles Gateau

Directeur général de l'APEC

Économiste de formation, Gilles Gateau a exercé différentes responsabilités en entreprise, dans la sphère de l'État et au sein du service public de l'emploi. Expert du paritarisme et fervent partisan du dialogue social, il représente la France à l'Autorité européenne du travail. Il est intervenu pour présenter l'évolution du marché du travail des cadres et le fonctionnement de l'Apec.

Alors que les embauches faisaient grise mine depuis plus d'un an – crise sanitaire oblige – le marché de l'emploi cadre retrouve des couleurs et pour la première fois depuis mars 2020, le volume d'offres

d'emploi cadres publiées sur Apec.fr retrouve depuis l'été 2021 son niveau d'avant crise. Et depuis, cette tendance ne fait que s'accroître, les entreprises donnant l'impression de vouloir « rattraper le temps perdu » avec une confiance retrouvée. Dans ce contexte, les tensions de recrutement – qui n'avaient jamais complètement disparu, même pendant la crise – tendent à s'accroître fortement, alors que la transformation des métiers, liée notamment au digital (big data, intelligence artificielle...), fait émerger de nouvelles compétences très convoitées par les entreprises.

Cependant, malgré un marché de l'emploi cadre globalement très favorable, on observe des disparités importantes, des deux côtés du spectre. Du côté des jeunes d'abord : de nombreux jeunes diplômés rencontrent toujours des difficultés pour s'insérer sur le marché de l'emploi, victimes d'un effet d'« embouteillage » avec les promotions précédentes. Et comme toujours en temps de crise, ceux qui rencontraient déjà plus de difficultés en temps normal sont encore une fois les plus touchés : jeunes issus des QPV ou diplômés de certaines filières comme

“
**Aujourd'hui, 100 000 cadres
de plus de 55 ans sont inscrits
à Pôle emploi.**

”

les lettres ou les langues. De l'autre côté du spectre, après 50 ou 55 ans, les cadres sont pénalisés par leur âge – c'est un travers bien français – alors même que leur expertise est plébiscitée par les employeurs. Aujourd'hui, 100 000 cadres

de plus de 55 ans sont inscrits à Pôle emploi. Il leur reste pourtant 10 ans à travailler ! La question de l'inclusion sera un enjeu clé de la résolution, non seulement des inégalités, mais aussi des tensions de recrutement sur le marché.

C'est ce à quoi nous nous employons à l'Apec ! La Gouvernance paritaire – qui est un atout précieux pour l'Apec – a fixé nos orientations fin 2020 et début 2021, qui ont nourri le nouveau Mandat de service public 2022-2026 négocié avec l'État. Un mandat qui se traduit par de nouvelles ambitions très concrètes : inscrire les services de l'Apec dans une logique de parcours tout au long de la vie, porter une attention particulière aux publics présentant des « facteurs de risque » vis-à-vis de l'emploi, aider à la réussite des recrutements cadres par une action plus forte et plus complète de mise en relation, proposer une offre digitale enrichie et développer l'innovation. Un programme ambitieux, à la hauteur des enjeux qui attendent le marché de l'emploi dans les prochaines années, et qui profitera aux cadres, aux jeunes diplômés comme aux entreprises – en particulier TPE-PME – qui les recrutent.

Résultats des élections

DES INSTANCES DE FO-CADRES



SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Éric Pérès

FEC-FO



BUREAU EXÉCUTIF

Pierre Bareille	FGTA-FO	Julien Le Pape	FO-Métaux
Martine Bayard	FO-Com	Pascal Lopez	FO-Pharmacie
Michaël Bret	FO-Chimie	Éric Pérès	FEC-FO
Gilles Calvet	FO-SPS	Thierry Rimbault	FO-Cheminots
Étienne Castillo	SNITPECT-FO	Christian Roy	FO-Bâtiment
Estelle Devos Dewaele	FNEM-FO	Gil Silvestri	FNAS-FO
Karine Gillard	SNFOCOS	Olivier Valeyrie	FO-DGIFP
Mireille Herriberry	FEC-FO		



CONSEIL NATIONAL

Élus

Belinda Asmane	FNEM-FO
Bruno Bardon	FO-Métaux
Jacqueline Berrut	FNAS-FO
Murielle Blanckart	FEC-FO
Catherine Boulet	FO-DGFIP
Hélène Broc	FO-SPS
Olivier Brunelle	FO-Chimie
Olivier Chaumont	FO-Chimie
Stéphane Charpentier	FNEM-FO
Philippe Charry	FO-Com
Anne-Marie Chopinet	FO-Métaux
David Fisk	FNEM-FO
Gérald Gautier	FEC-FO
Emmanuelle Lalande	SNFOCOS
Marcel Lecuyer	FO-Bâtiment
Olivier Lefebvre	FO-Métaux
Laurent Le Floch	FEETS-FO
Marie-Madeleine Le Marc	SNITPECT-FO
Gladys Leroy	FO-Cheminots
René Lorenzi	FO-Métaux
Corinne Maillot	FO-Pharmacie
Dominique Manissier	FEC-FO
Jean-Philippe Nivon	FO-Métaux
Jean-Paul Philidet	FO-DGFIP
Laurent Rescanières	FGTA-FO
Pascale Rosaz	FO-Métaux
Sabine Vavasseur	SNFOCOS

Désignés

Alain André	FNEM-FO
Christine Besseyre	FO-Com
Didier Birig	FO-SPS
Jean-Yves Brun	FO-DGFIP
Sébastien Busiris	FEC-FO
Françoise Chazeaud	FASAP-FO
Laetitia Debard	FO-Métaux
Jacques Delon	FO Médecins du travail
Hélène Fauvel	FO-DGFIP
Éric Gautron	SNFOCOS
Philippe Grasset	FO-Finances
Philippe Kernivinen	FO-Cheminots
Pascal Corbex	FEC-FO
Zainil Nyzaraly	FEET-FO
Georges Oliveira	SNACI-FO
Edouard Onno	SNITPECT-FO
Clément Pouillet	FNEC-FO
Hervé Quillet	FO-Chimie
Mariette Rih	FO-Métaux
Patrice Sacquepee	FO-Livre
Ali Saou	FO-CNP
Franck Serra	FO-BTP
Sylvia Veitl	SO-Pharmacie
Etienne Taillebourg	FO-DGFIP
Dejan Terglav	FGTA-FO
Hélène Wallyn	FNEM-FO