

LA LETTRE N°152
JUILLET 2013

FO-CADRES

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE

[dossier spécial]

XII^e Congrès National FO-Cadres Avignon - 6 et 7 juin 2013



“Cadres et Ingénieurs avec FO !

***Construisons
les réponses syndicales
de demain.”***





LA LETTRE
FO-CADRES

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Directeur de la Publication : Eric PERES
FO-Cadres - L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière
2, rue de la Michodière - 75002 Paris
Tél. : +33 1 47 42 39 69 - Fax : +33 1 47 42 03 53
Courriel : contact@fo-cadres.fr - Site internet : www.fo-cadres.fr
Dépôt légal 07/2013 - ISSN 1963-2509 - CPPAP 0112 S 08146
N° 152 - 0,30 Euros - Diffusion gratuite aux adhérents

Composition et Impression :
Imprimerie Nouvelle - Groupe Jouve
93, avenue Denis Papin - 45800 Saint-Jean de Braye
Tél. : 02 38 70 94 94
Cette publication est imprimée sur du papier recyclé





Construisons les réponses syndicales de demain

Près de 150 cadres et ingénieurs FO issus du secteur privé et public ont participé au Congrès FO-Cadres les 6 et 7 juin en Avignon. La richesse des débats et les échanges fructueux ont permis d'aborder les multiples facettes de l'univers professionnel des cadres ainsi que les réponses syndicales appropriées.

Les multiples interventions ont également permis de condamner la politique d'austérité menée par le gouvernement qui, dans un contexte de crise économique et

sociale, amplifie la hausse du chômage et la croissance de la précarité.

Pour les cadres et ingénieurs FO, l'austérité n'est pas une fatalité.

L'enjeu de la représentativité syndicale a également émaillé l'ensemble des travaux. Les orientations futures, définies dans la résolution générale ont accordé une place prépondérante à la syndicalisation des cadres. L'enjeu demeure de traduire en revendications concrètes leurs préoccupations quotidiennes au travail.



Au cours des travaux, les interventions de Jean-Jacques Marette, Directeur du GIE Agirc – Arrco, et de Jean-Marie Marx, Directeur général de l'Apec, ont approfondi respectivement les enjeux des retraites complémentaires et ceux de la sécurisation des parcours professionnels des cadres. L'intervention d'Alain Pichon, Sociologue, a quant à elle soulevé l'enjeu de l'identité professionnelle des cadres au regard de la crise.

À l'issue de ce Congrès, Eric PERES a été reconduit à l'unanimité au poste de Secrétaire général.



Plus d'une vingtaine d'interventions ont permis d'aborder les sujets prioritaires de l'actualité sociale.

LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES : UN CONSTAT PARTAGÉ PAR TOUS

La pression et le stress toujours plus présents chez les cadres contribuent à fragiliser leur rôle dans l'entreprise. Leurs objectifs personnels, décidés de manière unilatérale par leur employeur, sont la plupart du temps inatteignables pour ne pas dire irréalistes.

Une situation que des journées de travail sans fin aggravent notamment avec l'utilisation abusive du forfait jours qui, loin d'offrir une autonomie aux cadres, allonge indéfiniment leurs horaires de travail.

Un constat qui n'a pas échappé à la Fédération de la métallurgie. « Nous ne pouvons accepter le fait que la politique de management actuelle ternisse autant les relations humaines. Nous ne pouvons accepter que le mode de gestion des personnels les incite à être plus performants et mette en concurrence les salariés cadres. FO-Cadres a toujours combattu les pressions exercées sur les salariés et les cadres. Nous devons donc nous positionner contre toute forme de dégradation des conditions de travail, qui entraînent des situations insupportables et mettent les individus en danger. » estime Mariano Herranz, du syndicat des métaux Val de Seine.

Une analyse que reprend par Jean-Philippe Nivon du groupe Valeo : « Les effectifs des sites diminuent et les décisions sont renvoyées à des pôles de compétence. Les ingénieurs et les cadres ont donc perdu de leur autonomie de décision et de prise de position. »

Ce même constat est partagé par Thierry Robert de FO Cheminot, qui tout en observant une croissance du nombre de cadres au sein de la SNCF constate que ces derniers sont forte-

Nous souhaitons que FO-Cadres soit plus visible

et participe par exemple à des assemblées générales afin de démontrer que notre influence est nationale.



ment déstabilisés par les méthodes de management et par les choix stratégiques de l'entreprise. Il faut donc trouver des réponses au travers du syndicalisme. « Force est de constater que la relation de confiance et la position stratégique qui liaient traditionnellement encadrement et direction s'émousse, ce qui rend ces collègues plus réceptifs à notre intervention. »

UNE SITUATION TOUT AUSSI ALARMANTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans un contexte de modernisation de l'action publique, les fonctionnaires sont confrontés à une importante et permanente réorganisation des services, notamment depuis la mise en place de la révision générale des politiques publiques (RGPP) puis de la modernisation de l'action publique (MAP).

Un constat qui pose selon Delphin Rivière du SNITPECT l'enjeu du maintien des compétences et de la technicité des ingénieurs du public.

Dans l'enseignement supérieur, la situation est aggravée par la disparition de postes de titulaires au profit des non titulaires qui d'après Bernard Rety de la FNEC FO sont passés de 37 000 en 2008 à 50 000 en 2013.

L'administration générale de l'État n'est quant à elle pas épargnée. Comme le rappelle Jean-Yves Brun, Secrétaire général du syndicat DGFIP, « des emplois sont supprimés, alors même que notre ministre le déclare lui-même, nous assurons une mission essentielle à l'État. » Les cadres, chargés d'appliquer une politique gouvernementale de réduction du service public, « sont donc les agents de la destruction de leurs propres droits et de leurs perspectives de carrière. »

Pour Didier Bernus, Secrétaire général

FO Publics et Santé, « la situation est intenable pour les responsables des fonctions d'encadrement dans les établissements hospitaliers, l'encadrement est bien souvent utilisé comme exemple pour promouvoir la démarche d'individualisation. On pense que cette dernière est bénéfique, mais l'on s'aperçoit qu'elle se fait toujours dans le cadre d'enveloppes fermées. Dans ce cas, la seule façon de récupérer sa part du gâteau est d'utiliser des pratiques qui désolidarisent une personne de ses collègues ».

ENTRE RESTRUCTURATIONS, MOBILITÉ CONTRAINTE ET RESTRICTION BUDGÉTAIRE, LA POSITION DES CADRES DEVIENT PLUS FRAGILE

En plus de la pression que subissent les cadres au quotidien, la financiarisation de l'entreprise entraîne une perte de solidarité et de sens qui altère la cohésion et l'esprit de coopération. « Elle prend ainsi un visage effroyable lors de drames humains, comme l'effondrement d'un atelier textile au Bangladesh : pas de dénonciation, pas d'esprit critique et pas de remise en cause. » déplore Pierre Bareille de la FGTA FO.

Pour les cadres de la sécurité sociale, la situation n'est pas bien différente. Christian Goupillot, Secrétaire général du SNFOCOS révèle que les cadres de son secteur sont confrontés à la difficulté de réaliser les missions qu'on leur a confiées et d'assumer leurs responsabilités. « Aujourd'hui, et dans toutes les branches de la Sécurité sociale, il y a inadéquation entre les missions et les moyens alloués. Cette situation est inhérente au fait que, depuis de nombreuses années, les conventions d'objectifs et de gestions sont signées entre les caisses nationales et la tutelle. Ces conventions s'inscrivent dans une politique de restriction budgétaire et induisent une diminution des objectifs. Il rappelle qu'« à la Sécurité sociale, l'employeur avait commencé à diminuer les effectifs avant que le concept de RGPP ne soit évoqué. »

Dans de nombreuses filières, l'évolution professionnelle est exclusivement conditionnée par une mobilité obligatoire, ce qui impose, de fait, une mobilité géographique contrainte. C'est le cas notamment dans le secteur de l'équipement, que

décrit Jean-Luc Secondi, Secrétaire général de la FEETS FO : « de nombreux emplois de cadres ne sont accessibles qu'à condition d'être passé par une série de postes bien définis, qui ne se trouvent pas nécessairement dans le bassin d'emploi dans lequel on exerce. Pour l'ensemble des cadres, la mobilité imposée, professionnelle et géographique, est donc un handicap indéniable, en particulier pour la population féminine. Dans une famille, une personne est souvent obligée de mettre sa carrière entre parenthèses pour suivre un conjoint forcé à déménager. Aujourd'hui, c'est encore souvent la femme qui se sacrifie, et les conséquences sont nombreuses sur la retraite, notamment. Le patronat n'en tient cependant pas compte. »

DANS UN TEL CONTEXTE, L'ENGAGEMENT SYNDICAL DES CADRES ET DES INGÉNIEURS EST PLUS QUE NÉCESSAIRE

La syndicalisation est de ce point de vue un impératif pour assurer la défense des cadres comme tout salarié. Un enjeu important à la fédération de la métallurgie, pour qui les entreprises de son secteur connaissent une progression vertigineuse du nombre de cadres, pouvant atteindre 90 % des effectifs. Comme d'autres fédérations FO, elle a, avec le concours de FO-Cadres, renforcé la syndicalisation des cadres en développant des analyses

et des revendications en phase avec leurs attentes. « la syndicalisation des cadres est plus complexe au regard d'une population qui souhaite rapidement obtenir des avantages, être informée et évoluer » souligne Sylvain Dolza de FO Métaux. Une nécessité qui nous encourage à renforcer notre visibilité. « Nous souhaitons que FO-Cadres soit plus visible et participe par exemple à des assemblées générales afin de démontrer que notre influence est nationale. Il est souhaitable de compléter les formations syndicales et d'inclure un module expliquant aux délégués syndicaux le fonctionnement des cadres, leurs droits et leurs spécificités. » conclut Sylvain Dolza dans son intervention.

Pour la fédération de l'Action sociale, cet enjeu est tout aussi prioritaire. D'ailleurs, une tribune régulière a été ouverte afin de faciliter la communication et l'information des cadres. « Il s'agit de valoriser l'image du cadre syndiqué, de renverser l'idée selon laquelle les cadres sont des salariés à part et donc de rétablir la vérité. Ils courent les mêmes risques, voire même davantage au vu de leur exposition. À travers cette stratégie de communication, nous revendiquons une protection et nous permettons à ces personnes de réaliser l'intérêt d'une organisation collective et d'une syndicalisation » précise Jacques Moscovitch de la FNAS FO.



Jean-Jacques Marette



Jean-Marie Marx

LA REPRÉSENTATIVITÉ AU CŒUR DES DÉBATS

La question de la réforme de la représentativité syndicale, largement abordée dans les débats, a été l'occasion pour l'ensemble des syndicats de réaffirmer la nécessité de faire du collège cadres un objet de conquête syndicale. Aussi, tous les syndicats et Fédérations présents ont apporté leur soutien à FO-Cadres pour faire face à ce nouvel enjeu. « Il est primordial voire vital de se développer dans le collège cadre » insiste Philippe Kernivinen de la FEC FO. La population cadre du secteur bancaire habituellement proche du SNB (Syndicat national des banques) ou de la CFE-CGC est d'ailleurs de plus en plus séduite par les actions de FO. « Nous avons de plus en plus d'adhérents et de militants issus de l'encadrement, ce qui renforce notre crédibilité et notre professionnalisme. »

Pour Martine Bayard, de FO COM, il faut aller encore plus loin pour faire venir les cadres chez FO. « Une révolution culturelle doit avoir lieu dans notre structure. Notre enjeu est de ne pas laisser d'autres organisations syndicales gagner du terrain. Nous devons démontrer quotidiennement que nos revendications et nos valeurs basées sur la liberté et l'indépendance syndicales sont les réponses qu'attendent les cadres. »

Les travaux de ce congrès auront permis d'affirmer qu'entre la prise de distance avec l'entreprise et les nouvelles formes de contestations radicales, l'action syndicale libre et indépendante s'impose comme une alternative crédible dans le monde du travail. Une action qui ne doit rien désertier pour articuler connaissance et argumentation sur la dimension d'ensemble de l'économie et sur les enjeux de progrès et justice sociale.

Pour FO-Cadres, il ne fait aucun doute : les cadres ont eux aussi leur mot à dire. L'engagement syndical doit leur offrir les moyens de refuser la servitude pour s'élever contre les dérives managériales et toute autre forme d'altération de leurs conditions de travail. En ces temps de crise et d'austérité, la force de l'engagement et le pouvoir de dire non sont plus que jamais d'actualité.

Nous ne pouvons accepter

le fait que la politique de management actuelle ternisse autant les relations humaines.



Résolution générale

du XII^{ème} Congrès FO-Cadres

Avignon – 6 et 7 juin 2013

Le Congrès National de FO-Cadres réuni à Avignon du 6 et 7 juin 2013, rappelle son attachement intangible au principe et à la pratique de l'indépendance et de la liberté syndicale.

Le Congrès rappelle également son attachement indéfectible à la République, une et indivisible et réaffirme son opposition à tout démantèlement des fondements de la solidarité collective et de l'égalité des droits.

Les politiques d'austérité fondées en particulier sur la « compétitivité » et la « flexibilité » conduisent à l'abaissement du « coût du travail », du niveau de protection sociale, du pouvoir d'achat, à l'explosion des inégalités, à l'accroissement du chômage, de la précarité et de la pauvreté. La multiplication des plans de baisses d'impôts, la prolifération des niches fiscales et les différentes exonérations patronales ont progressivement érodé les rendements fiscaux du reste de l'économie.

Alors que les actionnaires imposent un nouveau mode de gouvernance de l'entreprise pour optimiser la rentabilité, la politique industrielle est abandonnée au profit de la montée des critères purement financiers, les systèmes sociaux de protection collective et l'ensemble des services publics sont remis en cause par le dogme d'une certaine rationalité économique.

Plus que jamais les salariés en général et les cadres en particulier ont besoin d'une organisation syndicale libre et indépendante pour défendre leurs intérêts matériels et moraux. Une force syndicale capable de dire « Non » à des dispositions qui comme l'accord national interprofessionnel dit de « flexisécurité » du 11 janvier 2013 bafoue les droits les plus élémentaires des salariés.

Pour le Congrès FO-Cadres, l'austérité, les inégalités et la précarité ne sont pas une fatalité.

Face à cela le refus du fatalisme doit contrecarrer ce mouvement de déréglementation et de remise en cause des garanties collectives. Pour cela il convient d'agir avec détermination :

Le Congrès soutient l'action des cadres

du secteur privé comme du secteur public engagés dans la défense de leur emploi et de leur activité.

POUR UNE AUTRE POLITIQUE ÉCONOMIQUE AUX NIVEAUX NATIONAL, EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

Le Congrès condamne les politiques d'austérité dictées par le pacte de stabilité européen et l'hérésie des orientations de la Commission qui contribue à subordonner le développement économique aux exigences des marchés financiers et des agences de notation. Pour le Congrès, en adoptant les traités décidés dans le cadre de l'Union européenne, en particulier les traités MES (mécanisme européen de stabilité) et TSCG (traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance), les gouvernements inscrivent la rigueur dans le marbre et fragilisent la démocratie : le dumping, la régression et les inégalités l'emportent sur la solidarité et le progrès. Ils instaurent une « Europe des sanctions » et des transferts de souveraineté.

Le Congrès condamne l'adoption de ces textes, la création d'un Haut conseil des finances publiques et la « règle d'or ». Ils portent atteinte aux droits des travailleurs, à la liberté de négociation, à la République et à la démocratie.

IL réaffirme son attachement à une Europe sociale, solidaire, écologique, démocratique. Il revendique la modification des statuts de la BCE (Banque Centrale Européenne) afin que son rôle accompagne le développement économique.

POUR UNE VÉRITABLE POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET INDUSTRIELLE CRÉATRICE D'EMPLOIS

L'absence de marges de manœuvre budgétaire de l'État, liée au respect du pacte de stabilité européen, prive les pouvoirs publics d'un puissant moyen de relance de la croissance économique.

Dans les entreprises et les administrations, la défense de l'emploi, de l'activité et des services publics tient plus à l'engagement des salariés qu'aux choix stratégiques de nombreux dirigeants ou autres responsables des pouvoirs publics.

Le Congrès soutient l'action des cadres du secteur privé comme du secteur public engagés dans la défense de leur emploi et de leur activité.

Le Congrès dénonce la quête de rentabilité à très court terme qui participe à la casse de nombreuses filières industrielles dans notre pays. Il dénonce également l'absence de véritables politiques industrielles nationales, coordonnées au niveau européen. C'est pourquoi le Congrès exige la création d'un véritable ministère de l'industrie doté de réels moyens pour défendre une politique industrielle privilégiant notamment les axes de la recherche et de l'innovation.

Le Congrès exige également que les pouvoirs publics mettent en place des politiques de soutien à l'investissement. Le Congrès prend acte de la création de la Banque publique d'investissement. Elle doit coordonner tous les fonds nationaux existants et constituer un guichet unique pour les entreprises, s'appuyant sur les services départementaux de l'État. En ce qui concerne les fonds et des aides financières et fiscales, le Congrès exige un cadre de conditionnalités et un contrôle 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.

Le Congrès appelle à une réflexion sur la création d'une filière numérique.

Le Congrès exige une réforme de la fiscalité pour une meilleure progressivité de l'impôt.

POUR UNE RECONNAISSANCE DU RÔLE ET DE LA PLACE DES CADRES

Eloignés des processus décisionnels, éprouvés par des restructurations et des plans sociaux qui ne les épargnent désormais plus, les cadres sont confrontés à la fragilisation de leur identité professionnelle et à une dégradation de leurs conditions de travail.

Le Congrès considère comme essentiel de bâtir les conditions d'une meilleure reconnaissance professionnelle du rôle des cadres dans l'entreprise. Cela doit s'accompagner d'une intégration de l'ensemble de leurs responsabilités professionnelles dans l'appréciation de la performance globale.

Pour conforter leur autonomie et leur initiative, les cadres doivent pouvoir s'exprimer librement sans risques de représailles.

Aussi le Congrès exige la remise à plat de l'accord national interprofessionnel relatif au personnel d'encadrement du 25 avril 1983.

Avec aujourd'hui la modernisation de l'action publique (MAP), l'activité des fonctionnaires est perçue comme une structure de coûts à réduire. Dans ce contexte, la situation est évidemment très compliquée pour les cadres de la fonction publique sommés de mettre en œuvre des politiques parfois en contradiction avec leur éthique et leur sens du service public. Réaffirmant son attachement au service public, le Congrès revendique un plan de revalorisation matérielle, pour freiner leur déclassement progressif en

Le Congrès considère comme essentiel de bâtir

les conditions d'une meilleure reconnaissance professionnelle du rôle des cadres dans l'entreprise.





cours par rapport aux autres catégories de fonctionnaires, des mesures d'allègement des tâches administratives et un renforcement des équipes administratives et de direction.

Rappelant que le statut de la fonction publique est une garantie indispensable qui permet aux agents de mener à bien leurs missions, le Congrès réaffirme son attachement au statut général de la fonction publique et aux codes des pensions civiles et militaires de retraite, garants de l'égalité des droits des citoyens.

Il rappelle que la défense de la mobilité des cadres dans la fonction publique ne doit pas accompagner une remise en cause de ce même statut.

POUR UNE POLITIQUE DES SALAIRES DYNAMIQUE

Force est de constater qu'aujourd'hui le rapport « contribution-rétribution » est déséquilibré. Soumise à la logique actionnariale des entreprises, la rémunération des grands dirigeants et les dividendes des actionnaires s'envolent au détriment des salariés en général et des cadres en particulier. Dans un contexte de stagnation des salaires et d'augmentation des inégalités, la hausse vertigineuse des revenus des dirigeants mine la cohésion sociale et la confiance au sein même de l'entreprise.

Le Congrès dénonce en outre l'accaparement des profits par les formes détournées que constitue l'attribution des stocks-options. Il revendique la suppression des stock-options ainsi que les autres rémunérations du type « golden parachute ».

Rappelant que la consommation est un des moteurs de la croissance économique, le Congrès revendique l'augmentation du pouvoir d'achat par une progression des salaires, des pensions et des minima sociaux.

Le Congrès dénonce l'exclusion de la majorité des cadres des dispositifs d'augmentation collective des salaires au profit exclusif des politiques d'individualisation des rémunérations. Il exige que les cadres bénéficient des augmentations collectives de salaires garantissant l'accroissement de leur pouvoir d'achat.

Le Congrès exige une rémunération des cadres qui tienne 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 qui participent à l'attribution de ces rémunérations annexes.

Le Congrès exige que tous les éléments de la rémunération soient soumis à cotisations sociales.

POUR UN TEMPS DE TRAVAIL ENCADRÉ ET UN DROIT AU REPOS EFFECTIF

Le Congrès s'oppose avec force à toute remise en cause de la durée légale du travail à 35 heures et au chantage à l'emploi qui est exercé pour augmenter les horaires et remettre en cause les accords RTT. La régulation du temps de travail des cadres nécessite une approche globale en termes de charge et de rythme de travail. Aussi le Congrès revendique un meilleur encadrement des forfaits jours par des accords collectifs négociés prévoyant des dispositions de nature à assurer la protection de rythme de vies, la santé et de la sécurité des cadres.

Les accords doivent déterminer le plus précisément possible les cadres qui peuvent être soumis à ce type de forfait en définissant l'autonomie par des critères stricts et ceci afin d'éviter l'extension des forfaits jours.

Le Congrès s'oppose avec force

à toute remise en cause de la durée légale du travail à 35 heures et au chantage à l'emploi qui est exercé pour augmenter les horaires et remettre en cause les accords RTT.



Les accords doivent également fixer le même plafond pour le nombre de jours travaillés dans l'année et le nombre maximal de jours travaillés, soit 218 jours dans le secteur privé.

L'amplitude journalière maximale de travail doit être fixée à 10 heures par jour et non à 13 heures comme le prévoit la loi; de même l'accord peut prévoir une amplitude hebdomadaire de 48 heures maximum par semaine et non 78 heures comme cela est actuellement possible. Enfin, la majoration de salaire par jour supplémentaire travaillé doit être équivalente à celle du régime des heures supplémentaires.

Le Congrès revendique le maintien des jours de RTT et leur prise effective et libre. Il dénonce les dérives de la monétarisation des comptes épargne temps.

POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Les indicateurs de santé et de sécurité au travail révèlent une situation particulièrement dégradés en France. La dégradation des conditions de travail se poursuit et revêt avec le temps des formes diverses et nouvelles qui résultent principalement de choix organisationnels et technologiques.

Les accords nationaux interprofessionnels de 2008 sur le stress et de 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ont constitué des étapes essentielles pour la prévention et la lutte contre les risques psychosociaux en entreprise. Mais pour le Congrès, il est nécessaire d'aller plus loin pour apporter des garanties collectives concrètes aux cadres et sortir du seul diagnostic des risques psychosociaux.

Aux côtés des démarches de prévention et d'action pour permettre de mieux intégrer la problématique de la santé au travail, le Congrès revendique la mise en place d'un système plus coercitif notamment sur le plan financier pour les

entreprises ne prenant pas les dispositions nécessaires pour réduire les différentes sources de souffrance et de pénibilité au travail.

Il revendique également la mise en place de programmes de formation initiale et continue pour combattre le stress au travail. Une démarche de prévention qui passe également par l'amélioration des dispositifs de formations de l'ensemble des managers et tout particulièrement des cadres dirigeants, et ceci afin d'y intégrer la conduite des hommes, la gestion des équipes, comme les comportements managériaux.

Le Congrès condamne la dérive conduisant à remettre en cause le rôle clé des Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de travail (CHSCT) des entreprises.

POUR LUTTER CONTRE LA TYRANNIE DES ÉVALUATIONS

Le Congrès condamne la dérive des outils gestionnaires mis en place dans les entreprises et les administrations publiques et appelle à un examen critique de ces derniers. Cet examen doit être l'occasion de pointer les dysfonctionnements liés aux organisations du travail et aux modèles managériaux.



Le Congrès revendique la suppression des politiques managériales basées notamment sur le « ranking » (classement des salariés).

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. C'est pourquoi le Congrès revendique de remettre les cadres au cœur du système de formation. Notre action syndicale doit conduire les entreprises à repenser la formation de leurs cadres pour que celle-ci ne soit pas considérée comme un coût.

Pour une meilleure maîtrise par les cadres de leur parcours professionnel la formation impose que la mobilisation des dites compétences soit un véritable facteur de promotion et non un simple moyen pour se maintenir dans l'emploi. Le Congrès défend la possibilité pour les cadres de pouvoir s'approprier l'initiative et le contrôle de la formation trop souvent laissée aux mains des seuls employeurs.

Il revendique que la formation tout au long de la vie professionnelle débouche sur une meilleure reconnaissance des compétences par la qualification et/ou la certification sous l'autorité de la puissance publique.

Parce que l'accessibilité à la formation ne saurait se réduire à un hypothétique entretien informel, le Congrès revendique l'instauration dans toutes les entreprises d'un entretien obligatoire dédié à la formation pour ouvrir à tous les cadres un accès sans écueil à la formation et à ses dispositifs de mise en œuvre.

Le Congrès réaffirme son engagement dans la gouvernance des structures paritaires dont les missions participent au renforcement de l'accès des cadres et des ingénieurs. Il rappelle son attachement aux missions de l'Apec, à son mode de financement et de gestion paritaire.

Le Congrès revendique une véritable possibilité d'accéder au DIF et le doublement à minima du plafond d'heures.

Le Congrès réaffirme son engagement dans la gouvernance des structures paritaires dont les missions participent au renforcement de l'accès des cadres et des ingénieurs.



POUR DES RECRUTEMENTS SANS DISCRIMINATION ET UNE RÉELLE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le Congrès dénonce toutes les formes de discrimination à l'œuvre dans le cadre des recrutements et des parcours professionnels et exige l'application effective du droit à l'égalité.

Le Congrès revendique que les critères non professionnels et les éléments relevant de la vie privée soient exclus des choix qui concourent au recrutement. Il exige également que soient portés à la connaissance du candidat les critères sur lesquels il sera évalué.

Le Congrès, revendique l'application du principe « à diplôme égal, à qualification égale et à fonction égale ou de valeur égale : salaire égal », afin qu'au-delà de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle homme - femme, l'égalité salariale devienne une réalité.

Pour le Congrès l'action syndicale doit permettre dans les entreprises un même accès à l'emploi et à la formation pour les hommes et les femmes, une révision de la procédure de gestion de carrière pour faciliter la « parentalité » dans le cadre professionnel en facilitant notamment l'articulation vie privée/vie professionnelle et d'adapter au mieux l'organisation du temps de travail en refusant notamment le culte du présentisme comme seul critère d'efficacité.

En outre, le Congrès revendique dans le cadre de la négociation collective de branche la mise en place d'un plan d'égalité salariale en dégagant un budget spécifique destiné au rattrapage des salaires.

Pour le Congrès l'action syndicale doit permettre

dans les entreprises un même accès à l'emploi et à la formation pour les hommes et les femmes

POUR UNE RÉGULATION DE L'USAGE DES TIC ET DES DONNÉES PERSONNELLES AU TRAVAIL

Pour FO-Cadres, si cadrage des chartes éthiques il doit y avoir, celui-ci doit résulter de la négociation collective pour en limiter particulièrement le champ d'intervention au seul respect des dispositions légales et réglementaires. Dans les entreprises le rôle des Institutions Représentatives du Personnel doit être renforcé pour assurer le suivi et le contrôle de ces chartes.

Concernant l'alerte professionnelle, le Congrès estime que ce dispositif doit se limiter aux seuls domaines comptable et financier et ne doit pas concerner l'ensemble de l'activité de l'entreprise. Elle doit faire l'objet d'une négociation collective et l'anonymat est à proscrire.

Le Congrès dénonce l'utilisation des chartes éthiques et codes de bonne conduite comme sources légitimes de droit.

Le Congrès exige que les Institutions Représentatives du Personnel conservent toutes leurs prérogatives au sein des entreprises (respect du droit du travail, veiller à la santé et à la sécurité des salariés, au respect des règles d'hygiène et de sécurité...) qui associées à un statut protecteur notamment en matière de licenciement leurs permet d'agir légitimement (droit d'alerte). Pour le Congrès l'employeur ne peut placer les cadres et ce individuellement au cœur de ces dispositifs de chartes éthiques et évincer les IRP de leurs missions.

Le Congrès réaffirme que les IRP sont les seuls garants du respect des droits fondamentaux, de la lutte contre le harcèlement et de toutes formes de discrimination, de l'exercice plein et entier des libertés individuelles et collectives.

Le Congrès défend l'utilisation maîtrisée du télétravail.

POUR LES JEUNES CADRES

Pour le Congrès, la lutte contre la précarité des jeunes passe avant tout par une intégration durable dans l'emploi en CDI, seule vraie traduction contractuelle au sein de l'entreprise d'un indispensable besoin d'engagements professionnels réciproques durables.

Le Congrès milite pour inscrire tous les jeunes (stagiaire, alternant...) dans un parcours de formation continue. Il s'agit de veiller à leur mettre le pied à l'étrier en les aidant à bénéficier au mieux des dispositifs d'orientation et de conseil pour la vie professionnelle.

Le Congrès se félicite de voir ses nombreuses revendications sur l'encadrement des stages aboutir. Il continue d'exiger que les stagiaires bénéficient d'un véritable statut et d'une véritable rémunération pendant leur stage. Le Congrès réitère sa revendication pour que le statut des stagiaires ouvre l'accès à de véritables droits notamment en matière de protection sociale.

Pour autant, ces contrats ne doivent pas se substituer aux CDI.

POUR LA PÉRENNITÉ DES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE ET RETRAITE

Le Congrès dénonce les discours abusifs sur la paupérisation de nos systèmes de protection collective. Il réclame le retour aux principes et aux valeurs de la Sécurité sociale de 1945.





La réforme des systèmes de retraite s'est traduite par des contre réformes dont l'allongement de la durée de cotisation, la diminution des pensions et le développement d'une forme alternative de retraite par le recours à des fonds de pension. Les principales solutions retenues, ont contribué à l'asphyxie du système par répartition.

Le Congrès réaffirme son attachement au système de répartition comme expression de la solidarité. Le Congrès s'inscrit pleinement dans la résolution du Congrès Confédéral de 2010. Il s'oppose à toutes nouvelles hausses de la durée de cotisation.

Le Congrès refuse que la fusion Agirc-Arrco soit un préalable dans les négociations. Il réaffirme son engagement pour le maintien d'une retraite complémentaire par répartition pour les cadres et le maintien d'un taux de remplacement supérieur à 50 %. Le Congrès exige le maintien de la spécificité des régimes ARRCO et AGIRC qui correspond à des populations à caractéristiques différentes tout en assurant une péréquation financière entre ceux-ci.

Enfin concernant les éléments afférents à la protection sociale (assurance-chômage, formation, sécurité sociale) le Congrès condamne toutes les velléités allant dans le sens d'une réduction des droits et des garanties pour les cadres.

POUR LE RENFORCEMENT DE L'ACTION SYNDICALE INTERNATIONALE

Le Congrès constate qu'aux côtés de la dégradation des conditions de travail des cadres notamment en Europe, la montée de la précarité et de l'exclusion aggrave fortement la condition sociale des salariés hors de nos propres frontières. Plus que jamais la solidarité internationale doit prévaloir pour sauvegarder les acquis sociaux et conquérir de nouveaux droits pour tous. C'est pourquoi le Congrès confirme la poursuite de son engagement syndical au sein d'Eurocadres et d'UNI-Cadres.

FO-Cadres continuera à défendre un syndicalisme réformiste, militant, libre et indépendant pour la défense des intérêts des cadres dans le respect des valeurs républicaines. FO-Cadres continuera de défendre la pratique contractuelle et la négociation collective.

Le Congrès condamne le renforcement de la flexibilité en lieu et place d'une réflexion sur la recherche de l'efficacité par l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail des cadres.

FO-cadres continuera à lutter, protester, revendiquer, négocier, agir et conclure des accords garantissant les intérêts des cadres sur les bases de l'indépendance syndicale, la liberté de comportement de l'exigence et la détermination dans l'action pour défendre les droits d'aujourd'hui et conquérir les garanties collectives de demain.

Adoptée à l'unanimité.

Résolution thématique du XII^{ème} Congrès FO-Cadres Avignon – 6 et 7 juin 2013

« Pour un renforcement de FO chez les cadres »

Le renforcement de notre présence chez les cadres

passer par un travail continu d'information auprès des cadres et ingénieurs.

Le nombre de cadres et ingénieurs ne cesse d'augmenter dans les secteurs privé et public. Ils ne représentaient que 4,7 % de la population active au début des années 1960. Ils en représentent aujourd'hui environ 20 % de la population active. FO doit prendre en compte cette évolution si nous voulons représenter l'ensemble des salariés.

Plus menacés qu'auparavant dans leur emploi, les cadres assistent progressivement à la banalisation de leur statut. Leur position managériale et leur rôle stratégique dans l'entreprise s'estompent. Le sentiment d'invulnérabilité qui a longtemps prévalu, renforcé en cela par un contrat implicite qui leur assurait un emploi et une carrière professionnelle sans écueils, en contrepartie d'une fidélité et d'une disponibilité totales, est aujourd'hui révolu.

Dans le même temps la pression du pouvoir de l'actionnariat et la logique de clientélisation se sont rapidement imposées pour exiger une nouvelle vision de l'entreprise et de la relation à l'emploi où « coopération », « performance » et « investissement » riment avec « flexibilité », « licenciement » et « individualisation ». Leurs préoccupations se font plus fortes et leur désir d'une défense collective de leurs droits plus pressant. Ils n'hésitent plus à affirmer leur proximité avec l'ensemble des salariés tout en affirmant la spécificité de leur positionnement professionnel.

De la perception de ces transformations et de leur prise en considération à tous les niveaux de notre organisation, dans le respect de nos revendications et orientations générales, dépend en partie notre capacité à développer et renforcer notre action syndicale auprès de ces salariés dont l'investissement progressif dans le fait syndical vient rompre avec la représentation traditionnelle d'une catégorie encline à se ranger auprès de la direction.

Prendre pleinement en considération la diversité du salariat pour tenir compte de la spécificité de l'encadrement est essentiel pour assurer le développement de notre organisation, pour ne pas dire stratégique face aux nouvelles règles de représentativité syndicale qui dressent des obstacles sans commune mesure à la liberté d'implantation syndicale. Loin de favoriser un vrai dialogue social, la loi du 20 août 2008 participe à l'affaiblissement de la pluralité syndicale. Elle fait obstacle à l'implantation syndicale telle que nous l'avons toujours défendue dans l'histoire du mouvement syndical et tend à transformer les organisations syndicales en appareil électoral. L'imposition d'un

seuil minimal en deçà duquel les organisations syndicales perdent toutes capacités à négocier bouleverse le champ syndical et les stratégies de développement.

Développer la syndicalisation des cadres est donc devenu un impératif stratégique pour renforcer l'organisation FO dans son ensemble. Le Congrès se félicite du travail accompli dans ce domaine. Il note la progression sensible de FO dans l'encadrement depuis les dernières audiences aux élections prud'homales. Les derniers chiffres liés à la représentativité place FO à environ 14 % dans l'encadrement et 15,5 % en poids de négociation. Cette progression ne doit pas s'arrêter là ; elle doit nous conduire à redoubler d'efforts pour accroître notre audience et multiplier nos implantations.

Autant dire que cet enjeu s'inscrit dans une réflexion de fond sur l'avenir de notre organisation ainsi que sur les transformations à l'œuvre dans le monde du travail, de l'hétérogénéité du salariat et de l'évolution du contenu du travail.

Les travaux de la Commission de résolution thématique doivent permettre de jeter les bases d'une réflexion sur : les conditions d'un essor de la syndicalisation des cadres à FO.

RÉPONDRE AUX PRÉOCCUPATIONS DES CADRES ET LES TRADUIRE EN REVENDICATIONS CONCRÈTES

Confrontés aux problématiques d'emplois et de conditions de travail, les cadres sont plus que jamais attentifs aux réponses syndicales. Dans un contexte de dé-protection et de banalisation de leur identité professionnelle, ils n'hésitent plus à affirmer leur proximité avec l'ensemble des salariés. La traduction de leurs préoccupations et de leurs difficultés professionnelles en revendications concrètes s'impose comme une priorité syndicale. Elle doit s'appuyer sur une analyse de leurs conditions d'emploi et de travail pour favoriser leur engagement militant. La syndicalisation d'un cadre est un processus long et complexe qui requière une approche particulière.

ÊTRE AUDIBLE

Le renforcement de notre présence chez les cadres passe par un travail continu d'information auprès des cadres et ingénieurs. La syndicalisation des cadres doit être portée par l'ensemble de l'organisation. Leurs préoccupations doivent sans cesse trouver écho dans les revendications générales de la Confédération.

Il n'y a pas de syndicalisme sans revendication. L'élaboration d'un cahier revendicatif cadres et ingénieurs FO est l'occasion d'affirmer l'engagement de l'organisation pour la défense des cadres et ingénieurs. Un tel document doit viser à la prise en compte des revendications spécifiques aux cadres dans le canevas revendicatif de l'organisation confédérale.

Pour le Congrès, les outils qui ont servi de base à de multiples interventions : animations de réunions « cadres », interventions au sein des Unions Départementales, Fédérations et syndicats, organisation de colloques doivent continuer à être utilisés largement par les structures. Ils ont vocation à être enrichis.

FO-Cadres a également mis à disposition des outils d'information et de communication : Site internet www.fo-cadres.fr, kit de communication, guide juridique du salarié cadre, lettre trimestrielle FO Cadres, études (le contentieux prud'homal dans l'encadrement, les jeunes cadres et le syndicalisme, femmes et cadres, état des lieux de l'encadrement), premier Baromètre FO Cadres, etc.

Nous devons aussi mettre en œuvre une communication et une relation de presse plus soutenue : diffusion en interne comme en externe des résultats des différentes enquêtes, communiqués de presse, rédaction d'une profession de foi spécifique à l'encadrement, large diffusion d'une plaquette d'information « spéciale campagne prud'hommes FO Cadres ». Cela suppose un travail de reprise par les structures syndicales.

ETRE VISIBLE

L'intérêt de la syndicalisation des cadres ne doit pas se limiter à la seule logique électoraliste ponctuelle. Le

travail de terrain doit être une priorité dans les années à venir : la mobilisation des Unions Départementales est essentielle pour y parvenir.

Pour que nos modes d'interventions syndicales au sein des entreprises puissent déboucher sur une meilleure prise en compte des préoccupations des cadres, le Congrès encourage la recherche de moyens adaptés aux spécificités des différents secteurs d'activité en lien avec les Unions Départementales et les Fédérations professionnelles.

Pour le Congrès les actions de formation et de communication doivent résolument porter tout au long de la nouvelle mandature sur la nécessité de sensibiliser l'ensemble de nos responsables syndicaux sur l'enjeu de la syndicalisation des cadres, plus précisément sur le défi que pose leur adhésion au regard de la position qu'ils ont dans l'organisation du travail.

Le Congrès encourage la création de Commissions cadres départementales autour du Secrétaire Général de l'Union Départementale pour relayer les informations et la communication FO-Cadres, encourager les actions de syndicalisation, d'information et de formation destinées aux cadres et ingénieurs sur le département. Cela implique que les militants soient à l'écoute des problèmes et des difficultés rencontrées par les salariés cadres et ingénieurs y compris auprès de celles et ceux en situation d'isolement. Les commissions cadres doivent être des lieux incontournables d'information, d'échange et d'écoute en vue de renforcer la syndicalisation.

Il convient d'amplifier la réflexion sur les « services » utiles à apporter aux cadres par le biais de l'organisation syndicale.

**Former
c'est
contribuer
à informer.**

**Et s'informer est
une condition
indispensable
pour assurer une
bonne et efficace
communication.**





Former c'est contribuer à informer. Et s'informer est une condition indispensable pour assurer une bonne et efficace communication. A ce stade l'élaboration de formations syndicales FO spécifiques aux ingénieurs et cadres au niveau confédéral est essentielle.

Les colloques peuvent être l'une des solutions autorisant une expression plus large des travaux des commissions cadres et de leurs contenus.

L'organisation de tels événements publics devra permettre de témoigner, d'échanger et de confronter les expériences autour des thèmes et axes revendicatifs. Ce type d'événements doit accroître l'écho de l'action des Unions Départementales.

ETRE CRÉDIBLE

Nous devons tenir compte de la diversité du salariat. Les études, les communiqués, les interventions comme l'ensemble des actions déployées par FO-Cadres doivent continuer, au-delà des actions de communication externe, de faire valoir l'intérêt de la perception de ces transformations et de leur prise en considération auprès de l'ensemble de nos structures syndicales.

Nous devons poursuivre et valoriser les efforts engagés pour dynamiser le réseau actuel des administrateurs des caisses de retraite AGIRC et des centres APEC.

FO-cadres doit développer une critique constructive face aux nouvelles formes d'organisation du travail et de relation à l'emploi. Ce travail doit tenir compte de la spécificité de l'encadrement et dépasser la difficulté apparente à cerner ses contours.

Nous devons continuer à consolider nos revendications en ajoutant aux revendications classiques (salaires, emploi) celles afférentes à l'organisation du travail, à l'évolution des technologies, à l'émergence des nouvelles formes de pathologies professionnelles, à la reconnaissance professionnelle, à l'évolution de carrière et au respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et ouvrir ainsi de nouveaux champs revendicatifs à même d'enrichir nos réflexions et nos revendications.

Face à ces multiples formes de déstabilisation de l'identité professionnelle des cadres, FO-Cadres doit réaffirmer l'intérêt d'ouvrir une négociation sur le rôle et la place des cadres dans l'entreprise.

Adoptée à l'unanimité

FO-cadres doit développer une critique constructive

face aux nouvelles formes d'organisation du travail et de relation à l'emploi.

bulletin à compléter et à envoyer à l'adresse ci-contre pour recevoir la lettre fo-cadres

NOM :

PRÉNOM :

SYNDICAT :

ENTREPRISE :

E-MAIL :

LES ÉLUS

CANDIDATS À LA COMMISSION DE CONTRÔLE FINANCIER ARTICLE 10 DES STATUTS (3 POSTES À POURVOIR)

Noms	Prénoms	Fédérations ou Syndicats	Qualités
GARRE	Gilles	Fédération FO de la Communication	Titulaire
SALAFRANQUE	Bernard	Fédération FO de l'Energie et des Mines	Titulaire
STEENEBRUGGEN	Jean	Syndicat National des Cadres du Crédit	Titulaire
RANÇON	Michel	Syndicat National FO DGFIP	Suppléant

CANDIDATS À L'ÉLECTION AU CONSEIL NATIONAL ARTICLE 12 DES STATUTS (31 POSTES À POURVOIR)

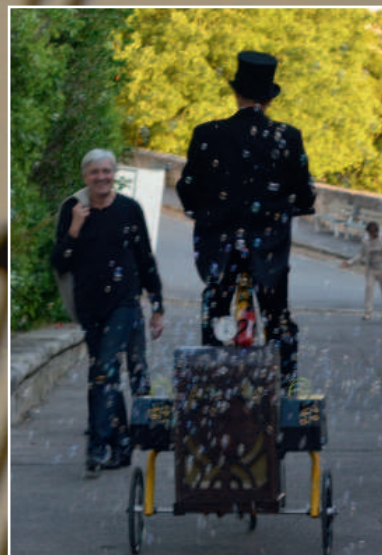
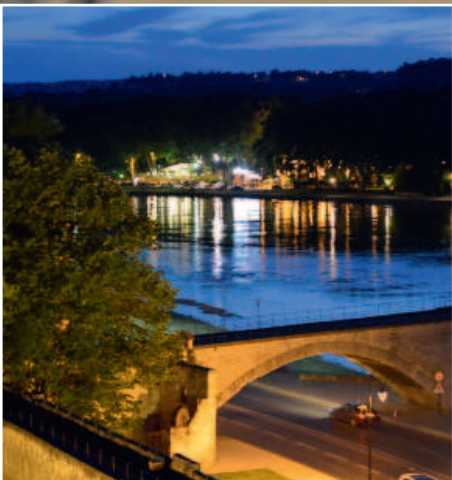
Nom	Prénom	Syndicat ou Fédération
AMBIAUX	Marc	FO Métaux
BAREILLE	Pierre	FGTA FO
BOULET	Catherine	FO DGFIP
BRANKA	Frédéric	FNEM FO
BRUNELLE	Olivier	FO DGFIP
BRZOSTOWSKI	Alain	Fédéchimie
BUSIRIS	Sébastien	FEC FO
CHAGNON	Anne	FO Métaux
DE LOS RIOS	José Alberto	FNEM FO
DOLZA	Sylvain	FO Métaux
ELHACOUMO	Karim	FEC FO
ESCOURROU	Jean-Marc	FO Métaux
GASPARINI	Bruno	SNFOCOS
KARABADJAKIAN	Michel	FO Publics et Santé
KERNIVINEN	Philippe	FEC FO
KROMWELL	Lise	FO DGFIP
LALANDE	Emmanuelle	SNFOCOS
LE HOUEROU	Frédérique	FNEM FO
MICHEL	Patrick	FO Métaux
MOSCOVITCH	Jacques	FO Action Sociale
NICOLLE	Gilbert	SNITPECT FO
NIVON	Jean-Philippe	FO Métaux
PETIT	Jérôme	FO COM
POUMIER	Dominique	SNFOCOS
RIVIERE	Delphin	SNITPECT FO
ROBERT	Thierry	FO Cheminot
RODIER	Thierry	FEC FO
SANDRI	Gino	SNFOCOS
SECONDI	Jean-Luc	FEETS FO
SCOPPA	Rémy	FNEM FO
TERGLAV	Dejan	FGTA FO

CANDIDATS AU BUREAU EXÉCUTIF ARTICLE 13 DES STATUTS (15 POSTES À POURVOIR)

Nom	Prénom	Syndicat ou Fédération
BAYARD	Martine	FO COM
BENGUIGUI	Serge	FO Cadres Air France
CALVET	Gilles	FO Publics et Santé
CAPELLE	Brigitte	FO Métaux
JOURDIN	Frank	FO BTP
LANSAC	Jean-Christophe	FO DGFIP
LOPEZ	Pascal	FO Pharmacie
MOCKA	Roger	FEC FO
MONTES	José	Fédéchimie
NEMBI	Jean-Paul	FNEM FO
NIZARALY	Zainil	SNITPECT FO
SILVESTRI	Gil	FO Action Sociale
SKLENARD	Alain	FGTA FO
SZUFA	Annie	SNFOCOS



LE JOURNÉE NATIONALE



2010



Catégories objectives de salariés

Préparez-vous à négocier vos contrats de complémentaire santé et de prévoyance.

Le décret du 9 janvier 2012 sur les contrats collectifs et obligatoires définit les catégories objectives de salariés qui permettent aux entreprises de cibler des garanties de prévoyance ou de retraite supplémentaire sur certaines catégories de personnel sans perdre le bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale dont bénéficient les contrats collectifs et obligatoires. Les entreprises qui bénéficient déjà de ces exonérations ont jusqu'à fin 2013 pour s'y conformer.

Le décret pose cinq critères à partir desquels il est possible de déterminer ces catégories :

- 1 l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres définies dans les art. 4, 4bis et 36 de la CCN 47.
- 2 La référence aux tranches de rémunération A, B, C sous réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts.
- 3 L'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche, accords professionnels ou interprofessionnels.
- 4 Les sous-catégories fixées par les conventions ou les accords professionnels ou interprofessionnels et définies par référence à un niveau de responsabilité, type de fonctions ou degré d'autonomie dans le travail des salariés.
- 5 L'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

Egalité !

Autre évolution, la notion de situation identique : « selon le type de risque, il faut parfois justifier que les catégories qui ont été définies permettent de couvrir tous les salariés placés dans une situation identique face à ce risque », souligne Thomas Rigaut, juriste à la direction technique assurances d'Harmonie Mutuelle. Le décret pose également comme principe que le taux ou le montant de la contribution patronale est uniforme au sein d'une catégorie. Il revoit enfin le cas de dispense d'affiliation.



Pour un appui conseil de nos experts :

01 42 68 66 82

olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr
relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr
www.protection-sociale-entreprise.fr

Points de vigilance !

Le décret est entré en vigueur le 12 janvier 2012.

A compter de cette date, les **nouveaux** régimes de prévoyance doivent être conformes.

Les entreprises qui ont mis en œuvre leur régime de prévoyance **avant la publication du décret** bénéficient d'une période transitoire pour se mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions : **du 12 janvier 2012 au 31 décembre 2013 (sauf si modification du régime en place).**

Conseil de nos experts :

Préparez-vous à négocier vos contrats de complémentaire santé et de prévoyance pour une mise en conformité avant le 31 décembre 2013.

Notre équipe de spécialistes est à votre écoute et disponible pour vous accompagner dans vos réflexions et vos démarches.



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre santé