

MAG' — — cadres

LE MAGAZINE DES CADRES, AGENTS DE MAÎTRISE
ET SALARIÉS AU FORFAIT

FO 
FGTA
La force et la cohésion

#06
2022

ILS CHOISISSENT LE SYNDICAT INDÉPENDANT,
RESPONSABLE ET À LEUR ÉCOUTE...

**L'ADHÉSION DES CADRES
À L'ORDRE DU JOUR...**





ABSENTÉISME

Accompagnez vos salariés pour préparer sereinement la reprise d'activité !

Avec un nombre de salariés arrêtés supérieur à 40 % chaque année depuis 2016, l'absentéisme demeure l'un des problèmes majeurs de l'entreprise moderne*. Malakoff Humanis propose à ses clients des solutions pour appréhender cette problématique efficacement.

Les + pour les salariés

Un parcours sur mesure et d'une prise en charge globale avec une équipe d'experts **pour retrouver forme et bien-être.**

Les + pour l'entreprise

Des actions concrètes de suivi et de prévention **pour maîtriser l'absentéisme**

* Baromètre annuel Absentéisme de Malakoff Humanis – Septembre 2022

Découvrez
nos solutions
en scannant
ce QR code



ou sur notre site
malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

L'ÉDITO



ENSEMBLE, NOUS SERONS PLUS FORTS

#Alain Wanègue,

Secrétaire fédéral en charge de la Commission cadres

Chères lectrices, chers lecteurs.

La part des salariés cadres et agents de maîtrise ne cesse de croître dans les entreprises qui relèvent des secteurs de syndicalisation de la FGTA-FO, principalement du fait des évolutions technologiques et des exigences techniques liées à leur maîtrise, qui jouent donc sur le recrutement.

Le cycle des élections CSE bat son plein et, pour réussir à développer la représentativité de la Fédération afin d'avoir la capacité d'agir pour tous les salariés, il est impératif de présenter des listes pour les 2^e et 3^e collèges.

FO n'est pas un syndicat catégoriel et doit susciter le vote et l'adhésion des cadres et agents de maîtrise. Pour cela, la FGTA-FO, à travers sa Commission dédiée et ses syndicats, développe des revendications et des supports de communication adaptés.

De plus en plus de cadres, agents de maîtrise et salariés au forfait rejoignent ou créent des syndicats FO dans les sièges et les groupes de l'agroalimentaire. Ils ont bien compris que la FGTA-FO est le seul syndicat indépendant,

responsable et qui leur permet de porter librement leurs revendications, notamment avec le soutien des services juridiques et communication de notre Fédération.

Dans ce sixième numéro du Mag' Cadres, nous vous proposons donc de traiter des thèmes spécifiques comme le recrutement, le télétravail à l'étranger et le management algorithmique. Tous nos syndicats doivent s'emparer de ses sujets pour s'informer et revendiquer afin de toucher l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, si vous êtes cadre, agent de maîtrise ou salarié(e) au forfait, je vous invite également à vous rapprocher de la Commission cadres pour y apporter vos idées et votre expérience. Ensemble, nous serons plus forts pour développer la syndicalisation auprès de l'ensemble des salariés qui ont besoin de notre soutien, notamment les jeunes pour lesquels l'image sociale et la RSE sont devenues des éléments clefs de leur implication professionnelle.

Bonne lecture.

SOMMAIRE

P 5 - 7
LE MARCHÉ
DE L'EMPLOI

P 8-11
LE MANAGEMENT
ALGORITHMIQUE

P 12-13
LE TÉLÉTRAVAIL
À L'ÉTRANGER

P 15
L'ADHÉSION
DES CADRES

Tout plaquer pour devenir salarié



Pour déjeuner sans
croquer le budget.

Pour se déplacer
sans casquer.

Et dégainer
sa swile card
toute la journée.

swile card
l'avantage des salariés



CADRES : UN MARCHÉ DU TRAVAIL DYNAMIQUE QUI CHANGE LE RAPPORT DE FORCE ?

Alexandre Rault



“ Vous dépendez de la Branche Coiffure ? ”

Avec AÉSIO mutuelle, vos salariés bénéficient d'une offre santé labellisée :

- **Une protection sociale de proximité, complète** (une base et 3 options) et conforme au 100 % santé, à tarif maîtrisé.
- **De nombreux services inclus dans votre contrat collectif :**
 - Espace adhérent accessible à tout moment,
 - Consultation médicale à distance,
 - Aides individuelles grâce au fonds social de la branche, pour les salariés en difficulté financière.

Malgré les incertitudes économiques liées à la guerre en Ukraine, la crise énergétique et la spirale inflationniste, le marché de l'emploi des cadres ne connaît pas de fléchissement. L'Association pour l'emploi des cadres (APEC) annonce un léger rebond des intentions d'embauche de cadres au quatrième trimestre, mais les difficultés de recrutement restent à un niveau record. De quoi modifier les comportements des cadres et les mettre en position de force pour négocier ?

DES CHIFFRES FAVORABLES AUX CADRES

Avec une croissance qui redémarre et la fin de la crise sanitaire, le marché du travail ne connaît pas la crise, et c'est particulièrement le cas pour celui des cadres. Selon une étude menée par l'APEC en septembre 2022, 12 % des entreprises souhaitent recruter au moins un cadre lors des trois derniers mois de l'année : 62 % des grandes entreprises (soit 8 % de plus qu'il y a trois mois), 19 % des PME et 6 % des TPE.

Au troisième trimestre, l'APEC relève que 16 % des entreprises y ont recruté au moins un cadre, soit 5 points de plus qu'au deuxième, et 6 points de plus qu'au troisième trimestre 2021.

« *Même si on reste prudents, tout nous laisse à penser que le chiffre de 281 000 recrutements de l'année 2019, qui est notre année record pourrait être atteint, voire dépassé* » en 2022, a indiqué la directrice générale adjointe de l'APEC Laetitia Niaudeau, lors d'un point de presse.

L'Association estime ainsi que 2022 pourrait se solder par 282 000 recrutements en CDI et CDD d'un an et plus, même si le bilan précis ne sera connu qu'au printemps.

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CHANGENT LA DONNE

Les difficultés de recrutement s'intensifient, puisqu'elles concernent 84 % des sociétés en quête de cadres : 38 % des entreprises au quatrième trimestre, contre 29 % en mars et 15 % en 2020-2021.

L'APEC identifie trois sources principales de difficultés : un faible nombre de candidatures reçues, une inadéquation entre les candidatures et les profils recherchés et la concurrence entre entreprises sur certains profils. C'est le cas, en tête, des métiers de l'informatique et des études recherche et développement, où les compétences techniques sont très rares. Pour faire face à ces difficultés de recrutement, une nouvelle tendance de fond émerge : plusieurs grosses

entreprises créent leur propre école. Si ce type d'initiative favorise la promotion interne, il existe un risque toutefois pour les salariés de s'engager sur une formation longue qui, étant créée sur-mesure pour l'entreprise, ne les dote pas des compétences pouvant être employées ailleurs.

Les primes de cooptation se généralisent, elles aussi. De plus en plus d'entreprises versent ainsi des primes aux salariés présentant des candidats qui finissent par être recrutés. Ces primes atteignent jusqu'à 3 000 euros selon l'AFP.

Les difficultés de recrutement pourraient placer les cadres attirés par la mobilité pour renégocier leur rémunération ou changer d'employeur pour obtenir satisfaction malgré un contexte économique incertain.

Effectivement, le baromètre APEC du quatrième trimestre interroge les salariés sur leur rapport à l'actualité. Alors que les augmentations de salaire atteignent rarement le niveau de l'inflation, 71 % des cadres sont inquiets pour l'évolution de leur pouvoir d'achat en octobre, contre 62 % en août. « *Changer d'entreprise est une manière efficace d'augmenter sa rémunération et son pouvoir d'achat, cela veut dire que certains pourront sauter le pas* », selon M. Bouron, responsable du pôle étude de l'APEC cité dans Le Monde. « *Mais, attention, ce climat d'inquiétude peut être aussi un frein, puisqu'un salarié n'aura pas forcément envie de prendre de risques dans un contexte fragile.* »

Au total, 43 % de cadres (55 % des moins de 35 ans) ont l'intention de demander une augmentation d'ici la fin de 2022. « *Ce sera sans doute une année record sur le nombre de cadres augmentés. En revanche, ce ne sera pas le cas sur la taille de l'augmentation*, décrit Laetitia Niaudeau. *Les informations sur les salaires sont d'ailleurs les plus recherchées par les cadres. Malheureusement, on a encore beaucoup d'entreprises très frileuses sur la transparence des salaires dans les*

offres. »

Si la moitié d'entre eux se déclarent « en veille » (par rapport aux offres d'emploi disponibles, et face aux sollicitations croissantes des « chasseurs de têtes »), la part de cadres envisageant une mobilité externe reste toutefois stable : 13 % envisagent concrètement de changer d'entreprise dans les trois mois.

LA CRISE SANITAIRE A REDÉFINI LE RAPPORT AU TRAVAIL

L'APEC publie également un éclairage sur l'évolution récente du travail, et ce qu'en attendent les cadres. Depuis la Covid-19, une part non négligeable de ces derniers dit ressentir de l'isolement, voire une dégradation des relations avec les collègues. Mais six cadres sur dix estiment que leur manager leur a accordé plus d'autonomie, et un sur deux considère qu'il fait plus attention à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Si la rémunération et le besoin de reconnaissance restent les deux principales motivations des salariés du 3^e collège, « *de nouvelles attentes émergent, en matière de qualité de vie, d'animation du collectif ; ça, c'est directement lié à la crise que l'on a traversé* », a estimé lors du point presse le responsable adjoint des études de l'APEC. « *Les dilemmes auxquels sont confrontés les managers – qui représentent d'ailleurs la moitié de la famille cadre – s'élargissent : il s'agit de concilier individu et collectif, performance et bien-être... plus seulement autonomie et contrôle.* »

Au-delà de l'enjeu du recrutement, la question de la fidélisation des salariés en poste est donc un enjeu primordial pour les entreprises.

En conclusion, l'APEC a reconnu que les entreprises auraient des marges de manœuvre réduites compte tenu de l'évolution des prix et de la hausse de la masse salariale liée à l'inflation galopante. Mais, comme l'a évoqué Gaël Bouron, la France n'a pas connu de destruction d'emplois de cadres depuis 1993 : « *Quand l'économie va bien, cela va encore mieux pour l'emploi cadre, et quand cela va mal, cela va tout de même un peu moins mal pour l'emploi cadre.* »



ALGORITHMES DE RECRUTEMENT ET DE MANAGEMENT : LES AVANTAGES ET LES RISQUES...

Olivier Grenot



Ils sont présents dans tous les aspects, tous les instants de notre vie, de notre travail, de notre communication, de nos loisirs, de nos déplacements, de nos rencontres, de notre santé...

Encore balbutiants à l'orée du XXI^e siècle, les algorithmes ont depuis envahi l'ensemble des activités humaines, à la ville comme au bureau, et tout particulièrement dans la conduite managériale des entreprises. Celles-ci les utilisent de plus en plus, pour la gestion des ressources humaines, des process numériques d'analyse et de décision, voire de surveillance pour accompagner, piloter et parfois remplacer les prises de décision humaines. Une nouvelle forme de management, dit « management algorithmique », fait appel aux algorithmes pour optimiser le recrutement et organiser les modes de production et de contrôle, notamment en analysant les comportements des collaborateurs et/ou des clients.

Est-ce un mal, est-ce un bien ? C'est ce que se propose de définir un passionnant rapport réalisé par l'UNI Cadres (UNI Global Union) à destination des syndicats européens, qui explique les tenants et aboutissants de la gestion algorithmique, les trois principales utilisations de ses outils – recrutement, gestion des performances et processus décisionnels – et ce que doivent être les préoccupations et revendications des syndicats en matière de transparence, d'accès aux données, de responsabilité, d'équité et de maîtrise humaine des outils. Ce rapport est consultable et téléchargeable sur le site Internet de la FGTA-FO. Cet article en reprend, en les synthétisant, les principales thématiques.

BON À SAVOIR : QU'EST-CE, AU JUSTE, QU'UN ALGORITHME ?

Un algorithme est un ensemble ordonné et fini d'opérations placées dans un certain ordre afin de résoudre un problème. Pour qu'il puisse fonctionner et aboutir à un résultat, il accumule une quantité considérable d'instructions (un « arbre » d'instructions) qui lui permettent de s'adapter à toutes les situations rencontrées. Ces instructions sont conçues et programmées dans le système par des humains, mais elles sont le plus souvent développées, nourries et enrichies par l'intelligence artificielle... Instantanés et interactifs, les algorithmes calculent, sauvegardent et transmettent des informations en temps réel.

En introduction, le rapport énonce que « les algorithmes sont désormais devenus essentiels dans le fonctionnement des organisations ». Les outils de gestion algorithmique vont du logiciel qui contrôle le temps de travail des employés ou scanne les CV, à des dispositifs sophistiqués utilisant des formes d'intelligence artificielle, destinés par exemple à prédire le taux de fréquentation dans les magasins, à définir des horaires de travail, attribuer des tâches aux salariés, ou décider qui embaucher, promouvoir ou réaffecter, sur la base d'une grande quantité de données collectées.

Si la gestion algorithmique suscite des inquiétudes, en particulier concernant la capacité des systèmes à surveiller et à évaluer les salariés, risquant, dans certains cas, biais et discriminations, le

rapport souligne qu'elle ne présente pas que des inconvénients : elle peut ainsi réduire plutôt que d'accroître les discriminations, améliorer la flexibilité et l'autonomie des travailleurs et améliorer la qualité et l'équité des décisions des cadres en leur procurant des recommandations fondées sur des données objectives. Ils doivent cependant, avec l'aide de leur syndicat, s'assurer que ces outils sont fiables et utilisés à bon escient.

Les algorithmes de recrutement : attention aux éventuelles discriminations...

Plusieurs types d'algorithmes sont utilisés aux différentes étapes du recrutement : libellé des offres d'emploi, placement ciblé d'offres d'emploi en ligne, robot conversationnel pour guider les candidats, filtrage des CV, tests psychométriques, entretiens automatisés, analyse des expressions faciales, des voix ou des réponses fournies, vérification des références des candidats ou exploration de leurs antécédents dans les médias sociaux...

Comme évoqué dans la Résolution générale du Congrès confédéral de Rouen : « *La croyance dans une prétendue neutralité scientifique des algorithmes doit être relativisée. FO revendique une consultation des CSE en amont et en aval de l'introduction d'algorithmes dans les process RH.* »

CE QUE LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DOIVENT SURVEILLER

Si l'utilisation d'algorithmes peut se révéler une aide substantielle pour les recruteurs, il est important de s'assurer, pour ce qui concerne les tests, qu'ils sont basés sur des compétences ou des aptitudes pertinentes pour les emplois recherchés et qu'ils ne risquent pas d'entraîner une discrimination. Le syndicat doit à ce titre contester et rejeter l'utilisation de logiciels qui évaluent les candidats par la reconnaissance faciale ou l'analyse vocale.

¹⁰ LA GESTION ALGORITHMIQUE – GUIDE POUR LES SYNDICATS

¹¹ <https://www.fgtafo.fr/wp-content/uploads/2020/09/Guide-UNI-Cadres-sur-la-gestion-algorithmique.pdf>

MAITRISER LE RETROPLANNING ELECTORAL DU CSE

La fin des mandats des représentants du personnel approche dans beaucoup d'entreprises.

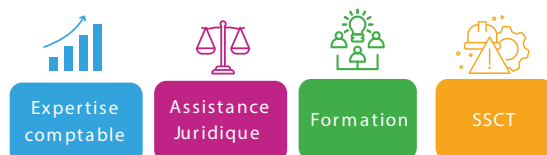
Maîtriser le calendrier du renouvellement du CSE est essentiel, afin de bien préparer les élections et éviter les risques d'annulation de ces dernières.



Groupe Legrand vous accompagne à chaque étape des élections du CSE !

- La préparation des élections : calendrier électoral, négociation du protocole préélectoral, constitution des listes de candidats
- Après les élections : négociation des accords d'entreprise CSE et élaboration du règlement intérieur du CSE.

Pour plus d'information, les équipes du Groupe Legrand reste à votre écoute !



Des experts au services des CSE

www.groupe-legrand.com
info@groupe-legrand.com
01 42 25 30 30

Dans le contexte du recrutement comme de tout ce qui concerne la gestion et le management algorithmiques, le CSE peut se faire assister par un expert habilité, conformément à l'article L. 2315-94 du Code du travail (modifié par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021), qui stipule que l'expertise peut être requise « en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° du II de l'article L. 2312-8 ».

Les algorithmes décisionnels au travail : l'indispensable accès aux données

Les types d'activités les plus courantes citées couvrent notamment la planification des équipes, les demandes de congé, les remboursements de frais professionnels, l'attribution des tâches quotidiennes, les commandes de production, la préparation des commandes... Dans ce contexte, le grand avantage des algorithmes est qu'ils peuvent traiter en temps réel un très grand nombre de données.

CE QUE LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DOIVENT SURVEILLER

La gestion algorithmique ne doit en aucun cas inciter les salariés à fonctionner constamment au maximum de leurs capacités. Les travailleurs et leurs représentants syndicaux doivent avoir accès aux données utilisées par les employeurs pour prendre des décisions les concernant, et avoir la possibilité de contester toute évaluation que les algorithmes pourraient soumettre à leur sujet. Dans tous les cas, les algorithmes doivent être utilisés pour faciliter le travail des cadres, jamais pour les remplacer.

Les algorithmes de gestion des performances : toujours envisager un recours

Ce type d'algorithmes porte sur la surveillance et l'évaluation des salariés. Ils incluent le suivi de l'activité physique ou numérique des travailleurs, en contrôlant quand les gens se connectent et se déconnectent, s'ils sont à leur bureau ou à domicile dans le cadre du télétravail et quels logiciels sont ouverts sur leur ordinateur... Ils concernent aussi l'évaluation des travailleurs par rapport à des objectifs de production ou de rendement, les recommandations de promotion, de gratification ou d'éventuelle sanction.

LA GESTION ALGORITHMIQUE- GUIDE POUR LES SYNDICATS



CE QUE LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DOIVENT SURVEILLER

Le syndicat doit être informé des outils de surveillance et de suivi des performances, dissimulés ou non, utilisés sur leur lieu de travail ou à distance, la légalité de la collecte de données effectuée à l'insu des salariés ou sans leur consentement.

Il doit examiner comment les évaluations algorithmiques des performances et du comportement au travail pourraient être utilisées pour mieux cibler la formation, le soutien ou la récompense des employés, se méfier de l'utilisation des évaluations des clients en lien avec les performances des employés - porte ouverte à l'introduction de biais ou de discrimination.

QUEL ACCORD NÉGOCIER ?

Le syndicat doit chercher à obtenir un « accord d'utilisation des algorithmes » avec l'employeur, dans lequel il sera établi que :

- Les salariés et leurs représentants seront informés de l'utilisation de tout outil de gestion algorithmique qui les concerne et pourront contester l'utilisation de ceux qu'ils considèrent comme nuisibles.
- Les salariés doivent toujours avoir le droit de faire appel à un humain autorisé à passer outre l'algorithme.
- Les algorithmes doivent utiliser des critères publics et leurs analyses doivent pouvoir être expliquées dans

un langage clair et compréhensible. Les décisions prises et leurs motifs doivent être clairement consignés, afin de pouvoir être récupérés en cas de contestation.

- Les algorithmes doivent être régulièrement vérifiés par des tiers indépendants, choisis conjointement par les employeurs et les représentants du personnel.
- Les données personnelles ou autres données sensibles ne doivent pas être collectées sans consentement explicite.
- Les salariés doivent avoir accès à toutes les données recueillies à leur sujet au travail et à toute évaluation de leurs performances. Lorsqu'ils quittent leur emploi, ils doivent avoir le droit d'exiger que toute donnée personnelle détenue à leur sujet par l'employeur soit supprimée.
- Les décisions visant les employés doivent toujours être prises selon des critères transparents et doivent pouvoir faire l'objet d'un recours.
- Tous les avantages qui découlent de la gestion algorithmique (productivité, flexibilité, connaissances...), doivent être partagés avec les salariés dans des conditions équitables.



TÉLÉTRAVAIL À L'ÉTRANGER

UNE OPTION SÉDUISANTE... MAIS PAS ÉVIDENTE !

Olivier Grenot



Pour de très nombreux jeunes cadres, le développement rapide du télétravail lié à la crise Covid a ouvert la porte à de nouvelles opportunités d'échapper à la routine du bureau au quotidien. Parmi celles-ci, la possibilité de télétravailler depuis l'étranger présente des attraits non négligeables.

Qui n'apprécierait pas de concevoir ses présentations PowerPoint ou ses tableaux Excel au bord d'une piscine sous le soleil de la Thaïlande ou de Californie pendant une bonne partie de l'année ? Beaucoup ont réussi à l'imposer à leur employeur, notamment parmi ceux qui exercent un métier à haute valeur ajoutée sans interaction directe et « présenteielle » avec les clients ou les fournisseurs. La pénurie de main-d'œuvre hautement qualifiée et le nouveau contexte né de la pandémie contraint certaines entreprises à accepter, lors du recrutement de leurs cadres, des exigences inimaginables il y a encore quelques années.

35 à 40 % d'emplois seraient « télétravaillables » en 2022 (chiffres de l'Union Européenne publiés par la Coface - Compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur). Combien le sont depuis l'étranger ? Une petite partie seulement, mais en nette croissance. Certes, les coûts de main-d'œuvre et d'immobilier des entreprises peuvent être réduits quand le travail dit « hybride » se généralise, mais aujourd'hui, le risque est grand de voir se diluer le lien entre certaines équipes, entre les emplois administratifs délocalisés devenus « virtuels » et ceux, de production et d'encadrement, qui nécessitent une présence permanente sur le terrain... Côté employeurs, on voit forcément ce nouvel ordre des choses d'un mauvais œil, car il peut désorganiser le management et la

gestion des ressources humaines. À terme, la qualité de service peut s'en trouver affectée, avec en outre des risques réels sur la confidentialité et la sécurité des transferts d'information...

QUEL DROIT DU TRAVAIL, ET QUELLE PROTECTION SOCIALE ?

Du côté des salariés, avant de faire ses valises, il convient d'évaluer les tenants et aboutissants de cette nouvelle opportunité. Car si le télétravail de l'étranger est légalement possible, son environnement juridique est encore mal défini. En tout état de cause, l'employeur n'est pas tenu d'accepter que son ou ses manager(s) travaille(nt) plusieurs mois par an depuis Bangkok ou San Francisco... Il doit lui (leur) délivrer une autorisation en bonne et due forme, ce qui n'est pas acquis d'avance, même dans un contexte où tout semble permis aux postulants à haut potentiel.

Par ailleurs, le cadre qui travaille régulièrement depuis l'étranger (en dehors de missions ponctuelles) relève généralement des règles légales en vigueur dans le pays où il se trouve. La loi de la Thaïlande ou des États-Unis, pour reprendre les deux exemples ci-dessus, peut s'appliquer en matière d'égalité homme-femme ou de protection contre le licenciement, par exemple, même si la réglementation française sur le droit du travail est explicitement mentionnée sur le contrat de travail signé au moment de

l'embauche. Quelle que soit la durée ou la saisonnalité de ses séjours, le télétravailleur doit toujours être en règle avec la législation en matière de visa et de fiscalité en vigueur dans le pays. Il doit aussi connaître, avant de partir, quelle sera sa couverture santé, de quel organisme il relève s'il tombe gravement malade ou s'il a un accident du travail. Hormis en cas de « détachement » temporaire, en application du principe de territorialité, les salariés travaillant dans un autre État ne sont plus affiliés au régime de Sécurité sociale français, mais au régime du pays d'accueil. C'est pourquoi, pour les pays hors UE, cela impose à l'employeur de s'affilier aux organismes de protection sociale du pays, sauf convention particulière.

Dans le cas particulier de l'Union européenne, si le salarié exerce plus d'un quart de son temps de travail (deux jours sur cinq, par exemple) dans un État membre dont il est résident, en Allemagne, en Pologne ou en Slovaquie, il est soumis à la législation sociale de cet État. S'il conserve le statut de résident français, à la législation sociale française.

Toutes les contraintes administratives liées au télétravail à l'étranger incitent beaucoup d'entreprises, qui en acceptent le principe pour recruter et fidéliser leurs cadres, à demander à ces derniers de changer de statut pour devenir entrepreneurs individuels, ou à choisir une solution de portage salarial. C'est pourquoi les syndicats, et tout particulièrement la FGTA-FO, sont amenés à agir pour soutenir ces salariés qui, dans ce cas, se verraient imposer des charges personnelles considérables (hébergement, énergies, cotisations de protection sociale, taxes, etc.), l'employeur ne prenant plus en charge celles qui lui incombent normalement dans le contexte salarial.

Les délégués syndicaux doivent être à même de répondre aux questions de leurs collègues sur l'ensemble de ces points. Ils peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier des conseils du service juridique de la FGTA-FO en adressant leur demande à l'adresse :

juridique@fgta-fo.org

L'ADHÉSION DES CADRES EST ESSENTIELLE AU DÉVELOPPEMENT DE VOTRE SYNDICAT

VOICI CE QU'IL FAUT SAVOIR - ET DIRE - POUR LES CONVAINCRE DE « SAUTER LE PAS »



Les ressorts de l'adhésion des cadres du secteur privé à un engagement syndical développés ci-après s'appuient sur des éléments d'une étude universitaire, diligentée par FO cadres, ainsi que sur nos pratiques militantes.

Un constat tout d'abord : la population cadre évolue fortement. On dénombre 5,2 millions de cadres aujourd'hui en France, soit plus de 19 % de la population active, contre 5 % seulement il y a 40 ans.

Et un rappel : les cadres sont des salariés à part entière et non entièrement à part. Nombreux sont ceux qui, par leurs parcours de formation et professionnel, s'interrogent sur la possibilité de donner du sens à un collectif, compatible avec les postes à responsabilité managériale qu'ils sont appelés à occuper.

Mais cette intuition, ce désir d'engagement, se heurte à de nombreux freins quand il s'agit d'aller plus loin, c'est-à-dire, jusqu'à l'adhésion à un syndicat. Parmi ces freins, il y a l'image et l'action confédérale des syndicats sur le plan national, qui peuvent se résumer dans l'esprit de certains à des grèves et des manifestations de rue... Et dans le cas de Force Ouvrière, par sa dénomination elle-même : la force ouvrière se s'oppose-t-elle pas, par nature ou par vocation, à l'encadrement et la hiérarchie de l'entreprise ? C'est pourquoi, si l'on veut favoriser l'engagement et l'adhésion des cadres, il est important d'agir au plus près du terrain en rappelant que l'action se veut prioritairement menée à l'échelon local.

DÉFINIR ET EXPLIQUER...

FO porte les valeurs d'un syndicat libre, qui respecte l'opinion de chacun, quel que soit son statut hiérarchique, tout en affirmant sa volonté de le défendre et d'acquiescer des droits qui répondent au mieux à ses attentes.

Afin d'éviter un conflit de valeurs entre l'appartenance concomitante à une entreprise (attachement) et à un syndicat (action), des éléments structurants et impactants doivent être définis et expliqués pour qu'un cadre franchisse le « cap » de l'adhésion. Il convient donc, pour le délégué syndical FO s'adressant au cadre, de :

- Déterminer les motivations à un engagement en s'appuyant sur des faits déclencheurs : surcharge de travail, appui défaillant, victime d'injustice ou de discrimination ;
- S'appuyer sur des motivations sociales et sociétales et donner du sens à une cause : emploi des personnes en situation de handicap, promotion au mérite des minorités visibles, lutte pour une transition énergétique juste ;
- Lever les freins liés à la proximité professionnelle de cadres dirigeants ;
- Dépasser la crainte d'être stigmatisé ou « mis au placard » par la hiérarchie en raison de l'appartenance à une organisation syndicale ;
- Garantir la confidentialité de l'adhésion ;
- Favoriser la rencontre avec des élus à l'écoute, qui « dépassent » leur champ d'action en allant vers l'autre pour comprendre et accompagner...
- Présenter un syndicat sérieux, responsable, capable de porter la défense des droits du cadre, par voie juridique si nécessaire ;
- Présenter, pour les responsables du syndicat, les qualités de droiture, de respectabilité, de disponibilité, d'indépendance et de crédibilité,
- Proposer une capacité d'écoute, notamment lors du traitement d'une

difficulté, apporter un soutien, puis proposer différentes alternatives avant la prise de décision pour un accompagnement si besoin ;

- Comprendre les problématiques et la complexité du travail du cadre, qui doit souvent répondre à des injonctions paradoxales liées à son positionnement hiérarchique ;
- S'assurer d'avoir une capacité de dialogue avec la direction, d'être un interlocuteur crédible et respecté ;
- Porter les sujets de santé au travail (risques psychosociaux, équilibre vie pro/vie perso ...), puis avoir la capacité de négocier des accords d'entreprise améliorant le quotidien des cadres ;
- Pouvoir aisément communiquer des informations ou des articles sur le secteur d'activité, sur l'entreprise, voire sur l'activité économique du pays ou de l'Europe, ainsi que des rapports d'analyse sur les sujets sociétaux tels que la transition énergétique, ou sociaux tels que la réforme des retraites, en communiquant les rapports d'études afin que chacun puisse être conscient des enjeux ;
- Bénéficier de la présence d'un secrétaire de syndicat qui s'adresse aux cadres à travers un discours sérieux et responsable, notamment lors de la communication financière des résultats, qui comprend le travail et les missions des cadres afin de créer une relation de confiance... qui a enfin la capacité de communiquer, par la prise de parole en public ou par écrit (tract, affiche, réseau social...), les succès obtenus ainsi que les attentes des cadres en matière salariale (augmentation, rémunération variable) ou de prise en compte de l'organisation du travail.

#Pierre Bareille



Alternance de CAP à BAC+5 sur de nombreux métiers

toutes nos opportunités sur :

recrute.carrefour.fr



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général