

MAG' — — cadres

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

FO 
FGTA
Carrefour Sièges

#01
NOVEMBRE
2018

P 4-5
LE TÉLÉTRAVAIL

P 7-9 SPÉCIAL
CARREFOUR

P 9 FOCUS SUR LA
SYNDICALISATION
DES CADRES

« Avec les 3 collègues,
nous représentons
l'ensemble des
salariés... »

P 10-11 LES CADRES
SONT DES SALARIÉS
À PART ENTIÈRE

P 12-15 LE PLAN
DE DÉPARTS
VOLONTAIRES CHEZ
CARREFOUR SIÈGES
Vers de nouvelles
turbulences ?



apgis

Institution
de prévoyance

*Ensemble, pour assurer
votre tranquillité*

Institution paritaire, forte de plus de 40 ans d'expérience, nous sommes spécialisés dans l'assurance collective de personnes. Nous proposons aux salariés des branches des garanties de prévoyance (frais de santé, décès, invalidité) prévues par leur Convention Collective Nationale.

Et parce nous faisons des hommes et leur santé notre priorité, nous les accompagnons à chaque étape de leur vie en proposant des services au plus près de leur préoccupation.

APGIS

12, rue Massue
94684 Vincennes cedex
Tél. 01 49 57 16 00
www.apgis.com

INTRODUCTION

Voici un magazine qui vous permet de retrouver des informations générales ainsi que centrées Carrefour. FO CRF Sièges regroupe l'ensemble des entités de Massy, Evry et Mondeville ainsi que les directions régionales.

FO CRF Sièges représente l'ensemble des salariés (employé, agent de maîtrise et cadre) ; Dans de nombreuses entités des élus FO sont à vos côtés, vous les cotoyez au quotidien.

Nous agissons en totale indépendance, avec force de conviction et de détermination. Nous sommes proches de vous car nous sommes avec et parmi vous.

Notre ambition : porter la voix des salariés, notre volonté : privilégier le collectif.

Face aux différentes restructurations, réorganisations, nous exhortons la Direction de CRF à favoriser la promotion interne, de revaloriser tant par l'intérêt que la rémunération le travail tout en permettant à l'ensemble des salariés une transition professionnelle pour faire face aux mutations technologiques en renforçant le temps lié à la formation.

FO CRF Sièges privilégie le dialogue pour permettre l'obtention de nouveaux droits, réaffirme sa volonté d'agir pour protéger les salariés face aux surcharges de travail.

Informer les salariés, répondre à leurs demandes nous oblige à une écoute exigeante.

L'action de FO CRF Sièges ne sera efficace que si Vous salariés dans un esprit constructif et participatif nous rejoignez pour agir afin d'offrir des perspectives d'actions susceptibles de préserver les conditions de travail et d'améliorer les garanties collectives.

L'ÉDITO



LA FÉDÉRATION PLUS QUE JAMAIS AUX CÔTÉS DES CADRES

À la suite de sa réélection comme Secrétaire général de la FGTA-FO au Congrès de Saint-Malo, Dejan Terglav m'a fait l'honneur de me reconduire dans mes attributions de responsable de la Commission d'encadrement. Ce nouveau numéro de votre magazine Cadres est une démonstration de la volonté de la Fédération de poursuivre et intensifier son action pour la défense et l'accompagnement des salariés cadres et agents de maîtrise des secteurs qu'elle représente. Quatre sujets majeurs, vous concernant directement, sont traités dans ces pages :

- **La négociation en cours sur la définition du statut cadre**, rendue nécessaire par la fusion prochaine de l'Agirc et de l'Arrco, mais aussi par la transformation considérable des tâches effectuées par les cadres depuis la montée en puissance des nouvelles technologies numériques. Éric Peres, Secrétaire général de FO Cadres, nous dresse en exclusivité un point à date de ces négociations et nous fait part de ses principales revendications, notamment celle – révolutionnaire ! - d'un salaire minimum garanti pour les cadres.

- **Le télétravail**. Éric Villecroze, Délégué syndical central FO Sodexo, nous présente les accords signés dans son entreprise sur cette thématique. Le télétravail peut devenir un outil gagnant-gagnant, à condition d'être encadré et de prévoir la déconnexion obligatoire du collaborateur au-delà d'une certaine limite horaire.

Il implique aussi un changement de mentalité chez certains chefs de service et ce n'est pas toujours le cas pour les plus anciens. Mais les choses évoluent dans le bon sens...

- **L'importance des 2^e et 3^e collèges dans la représentativité** de la FGTA-FO au sein des entreprises. Dans presque tous nos secteurs, les cadres et agents de maîtrise sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre. Dominique Douin, Coordinateur FO pour le groupe Bigard, nous explique comment le syndicat peut répondre aux attentes de cette catégorie de salariés et, grâce à eux, accroître sa présence et son influence au sein de l'entreprise.

- **Les restructurations** destructrices d'emplois. Pierre Bareille, Délégué syndical et Alexandra Aamara, représentante syndicale chez Carrefour sièges, nous exposent les bouleversements liés au plan de départs volontaires mis en place par la direction du groupe dans leurs établissements respectifs, où la proportion de cadres est particulièrement importante, et les conséquences pour les salariés qui restent.

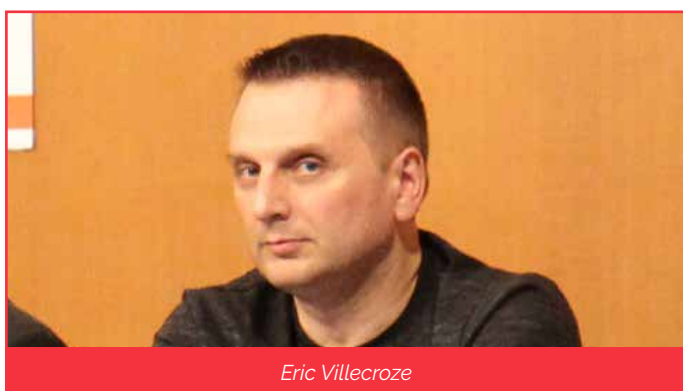
Je vous souhaite une bonne lecture. N'hésitez pas à revenir vers la Fédération et la Commission Encadrement pour faire part de vos problèmes, de vos attentes et de vos revendications. Nous sommes plus que jamais à votre écoute dans cette période cruciale et très périlleuse pour nos métiers, notre statut et nos emplois.

Laurent Rescanières
Secrétaire fédéral en charge
de la Commission Cadres



LE TÉLÉTRAVAIL : NOUVEAU CONFORT DE VIE ET MEILLEURE EFFICACITÉ

Par Eric Villecroze
Délégué syndical central Sodexo



Eric Villecroze

Mais ce qui nous intéressait, c'était de redonner du confort de vie. Le télétravail peut limiter l'absentéisme, il peut améliorer la productivité, car on est beaucoup plus tranquille en travaillant chez soi que dans un open space, comme on en a dans nos bureaux, dans lequel on peut être dérangé en permanence par les conversations, les appels téléphoniques des collègues de travail, etc.

Comment faire pour que le salarié ne dépasse pas ses heures de travail et reste connecté tard le soir ou pendant le week-end ?

Chez nous, tout cela a été précisé dans la charte informatique, dans laquelle la déconnexion est prévue : quand on fait du télétravail, un logiciel nous dit quand on est connecté ou pas et, au bout d'un certain temps, il nous déconnecte. Chez nous, le droit à la déconnexion est négocié, agréé, signé. Il est dans l'ADN de l'entreprise.

Au niveau des négociations, la DRH était ouverte au dialogue sur ce point. Ce qui a été plus difficile à mettre en œuvre, c'est de faire changer les mentalités sur le terrain. On a des chefs de service qui ne sont pas spécialement d'accord pour le télétravail : ils ont l'impression que quand les gens ne sont pas au bureau, ils ne bossent pas. Je pense que c'est un problème de génération. D'ailleurs, il y a aussi des chefs de service, les plus jeunes, qui sont formés au numérique et qui y sont très favorables. Donc selon le service où l'on travaille, on est confronté à ces différents points de vue, on est à une charnière de génération. Mais le télétravail, chez nous, est en place depuis trois ans et on a de plus en plus de salariés qui obtiennent gain de cause après avoir fait la demande. C'est un vrai retournement de situation.

Quelle part du travail effectif des cadres dans l'entreprise le télétravail représente-t-il ?

Chez Sodexo, le télétravail représente en moyenne une journée, voire, dans certaines conditions, deux, selon l'activité et les aléas que l'on peut rencontrer dans le trajet domicile travail. On peut ainsi s'adapter en cas de grève SNCF, par exemple, ou en cas de trafic exceptionnel. Cela ne sert à rien de surcharger les routes.

Aujourd'hui dans le groupe, nous avons trois accords télétravail, un au niveau de la holding à Issy les Moulineaux, un autre au niveau de Sodexo France, et un dernier au niveau de la filiale Sodexo Pass qui s'occupe des chèques repas et cartes cadeaux. Donc on peut dire que ces accords, dans le groupe, font des émules. Et que ce dispositif va pouvoir se développer dans les autres entités à vocation administrative. »

Propos recueillis par Olivier Grenot

Depuis la publication des ordonnances Macron, le télétravail est désormais défini à l'article L.1222-9 du Code du Travail : Il s'agit de « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». Dans les entreprises, le télétravail doit mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité Social et Économique. Même si de nombreuses questions se posent encore sur la mise en œuvre de ce dispositif (conditions d'exercice, gestion du travail à distance, comité de suivi, couverture par les assurances, etc.), celui-ci est largement plébiscité par les cadres et par les employeurs. Plus d'une centaine de nouveaux accords collectifs sur le télétravail ont été signés depuis un an dans les grandes entreprises françaises. Qu'en est-il chez Sodexo, leader mondial des « Services de Qualité de vie », qui compte 34 000 collaborateurs en France et 450 000 dans le monde ? Nous avons posé la question à Éric Villecroze, Délégué syndical central FO du groupe.

Éric, des négociations ont eu lieu récemment pour développer le télétravail chez Sodexo, peux-tu nous dire quels étaient leurs objectifs et ce qui a été obtenu ?

« L'idée c'était de redonner une certaine qualité de vie aux salariés en leur évitant, pour certains, une ou deux heures de transport chaque jour. Donc on a identifié dans nos métiers – on en a plusieurs chez Sodexo – quels étaient ceux qui pouvaient prétendre au télétravail. Les gens du siège qui font de la gestion, les comptables ou les acheteurs peuvent profiter du télétravail ; en revanche, quelqu'un qui est sur le terrain, sur les sites, a besoin d'être présent au quotidien. Pour lui, le télétravail ce n'est même pas la peine d'y penser !

Il fallait aussi que le salarié soit dédommagé par rapport à la mise à disposition, chez lui, d'un espace consacré au travail, de voir pour l'assurance, l'équipement, la protection Internet... Nous avons donc négocié une prise en compte mensuelle par l'employeur, qui tient compte des charges que le salarié peut avoir dans ce cadre.

Des solutions pour faciliter la vie des collaborateurs

Ticket Restaurant Edenred



Pour **une pause déjeuner réussie** des collaborateurs



Ticket CESU Edenred



Pour **un meilleur équilibre de vie** des collaborateurs



Kadéos Edenred



Pour **offrir du pouvoir d'achat** dans le cadre des œuvres sociales



Nous contacter

0 821 23 24 25 (0,12 € /min)

www.edenred.fr

SPÉCIAL CARREFOUR



CYRIL BOULAY
06 25 56 84 86
cyrilboulay01@sfr.fr

Notre Syndicat regroupe l'ensemble des fonctions centrales de Carrefour sièges. FO est un syndicat qui a des élus dans toutes les catégories, de l'employé au cadre supérieur. Nous enregistrons une forte progression de nos adhésions, qui fait suite à la reconnaissance de nos actions sur le terrain.

La force de notre Syndicat, c'est sa liberté, son indépendance et sa détermination ! Nous considérons l'ensemble des catégories de salariés comme les nôtres. Notre ambition c'est de remettre du collectif là où prévaut l'individuel.

La redéfinition permanente du périmètre du Groupe a en effet contribué à faire émerger un nouveau mode de management. Un management qui se caractérise notamment par l'accélération des mobilités, par la préférence donnée aux recrutements sur les promotions internes, par des séparations intervenant plus rapidement, mais aussi par l'évaluation systématique des résultats individuels.

FO agit toujours dans la concertation sur l'ensemble des sujets tout en exigeant également l'amélioration des conditions d'accès aux informations sur les pratiques de gestion de l'emploi et des compétences. Nous souhaitons que les salariés puissent bénéficier d'un levier d'action et d'expression pour interroger les critères qui participent à la mise en œuvre d'orientations stratégiques auxquelles nous, salariés, sommes de moins en moins associés, mais qu'ils sont souvent chargés de mettre en œuvre.

L'action syndicale doit répondre à ces exigences pour briser l'isolement dans lequel les salariés sont si souvent confinés et pour offrir des perspectives d'action susceptibles de préserver les conditions de travail et les garanties collectives.

RENTRÉE 2018 : ÉTATS DES LIEUX DES SIÈGES CARREFOUR

Le PDV des sièges Carrefour se termine. Il amène en cette phase de finalisation de multiples interrogations.

FO a demandé l'ouverture de rencontres avec la Direction pour établir une phase de diagnostic, de bilan du PDV sièges Carrefour avec communication de l'organisation réelle des différents services et Directions ; Pourquoi ?

FO note une réelle désorganisation, avec pour corollaire une réelle inquiétude sur la charge et les conditions de travail chez les salariés.

FO note une réelle difficulté à permettre aux salariés d'évoluer en interne vers les postes à plus de responsabilité.

FO note une absence réelle de projet social pour les salariés.

FO note un réel risque chez les salariés de troubles psycho-sociaux liés aux dysfonctionnements managériaux et organisationnels.

FO dans un esprit de responsabilité revendique l'ouverture de négociations pour :

- Construire un pacte social moderne basé sur un réel projet sociétal et commercial partagé.
- Établir une réelle cartographie des métiers ainsi que son évolution.
- Construire un réel plan de formation liée aux impacts du numérique.
- Rétablir la fierté d'appartenance à l'Entreprise Carrefour.

RPS POST PDV « CARREFOUR SIÈGES »

Face aux risques psychosociaux (intensité et temps de travail ; manque d'autonomie ; organisation du travail insuffisante et inadaptée, souffrance éthique avec conflit de valeurs), les élus FO mesurent les limites des approches de prévention centrées sur les salariés post PDV.

Les élus FO alertent la Direction sur le mal-être, le malaise engendré par ces départs non maîtrisés. Les élus FO rappellent que l'employeur garantit la santé mentale et physique des salariés. Carrefour doit s'attaquer aux causes profondes des RPS : le travail et son organisation.

Pour y parvenir FO propose la réalisation sur l'ensemble des Sièges (Massy, Mondeville, Evry ainsi que sur les satellites et plateformes) un vaste audit qualitatif et quantitatif via un questionnaire d'objectivation de la situation. L'évaluation qualitative doit inclure tous les facteurs organisationnels et managériaux susceptibles d'affecter le bien être au travail pour réaliser une cartographie en distinguant (services, métiers, fonctions, niveau hiérarchique).

La discussion et la coopération entre tous les acteurs sur les RPS doivent être au cœur du débat.

L'audit permettra de construire des propositions précises pour garantir la santé de l'ensemble des salariés Carrefour Sièges et l'efficacité des organisations.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES « CARREFOUR SIÈGES » 2019

En 2019 vont avoir lieu les élections professionnelles dans les entités de Carrefour Sièges. Les fonctions de représentant du personnel vous intéressent ? Vous ne savez pas où vous renseigner, qui contacter ?

Postez votre candidature sur onvousedittout.fr

Venez rejoindre une équipe forte et dynamique, une organisation solide, indépendante, à l'écoute de l'ensemble de salariés, employés, agents de maîtrise, cadres) :

Devenez un acteur au service du COLLECTIF !

Vous serez accompagnés.

FO première organisation syndicale dans la grande distribution permet des avancées sociales qui se traduisent par une attention sur les salaires et les conditions de travail des salariés.

Vous serez un acteur important pour défendre et améliorer les conditions de travail de vos collègues.

LE CSE EST UN PROFOND BOULEVERSEMENT QUI SE PRÉPARE.

L'instauration du comité social et économique (CSE) va profondément bouleverser la représentation des salariés au sein de l'Entreprise.

Ce qui ne change pas :

Le CSE conserve son attribution pour les consultations (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale de l'entreprise).

Pour ces consultations, des élus impliqués, engagés, intéressés par la gestion de l'entreprise sous tous les aspects sont nécessaires et utiles.

Le CSE comporte des titulaires et des suppléants en nombre égal, élus séparément.

Ce qui change : Les suppléants n'assistent plus aux réunions, moins de représentants présents aux réunions ne signifie-t-il pas moins de force pour faire valoir la voix des salariés ?

De plus, FO a dénoncé dès le début la disparition des CHSCT et l'abandon de certaines de leurs missions en matière de santé et de sécurité des salariés.

FO a toujours considéré que les questions de santé et de sécurité étaient exclusivement de la responsabilité de l'employeur.

En outre, le CSE va soumettre les futurs élus à une véritable polyvalence les obligeant à traiter tous les thèmes (économie, orientations stratégiques, conditions de travail, santé, sécurité...), ce qui ne facilitera pas leurs missions.

LA SITUATION ÉCONOMIQUE CHEZ CARREFOUR

Voici quelques éléments informatifs afin de structurer une réflexion.

Face aux bouleversements du secteur de la Distribution Carrefour souffre et n'est pas épargné. Notons :

- Un fort retard dans le secteur e commerce alimentaire (drive), non alimentaire.
- Une fragilité structurelle du modèle Hypermarché.

Les résultats 2017 indiquent une baisse du résultat opérationnel courant malgré la progression du chiffre d'affaires. Le plan stratégique annoncé en janvier 2018... verra des concrétisations en 2022... mais nous ne pouvons que regretter une non communication de calendrier avec objectifs mesurables.

Répartition géographique des ventes HT et du résultat opérationnel courant

(en M€)	Ventes HT				Résultat opérationnel courant			
	2016	2017	Variation changes constants	Variation changes courants	2016	2017	Variation changes constants	Variation changes courants
France	35 877	35 835	-0,1%	-0,1%	1 031	692	-32,9%	-32,9%
Europe (hors France)	20 085	21 112	+5,1%	+5,1%	712	677	-4,8%	-4,9%
Amérique latine	14 507	16 042	+8,3%	+10,6%	711	715	-7,0%	+0,6%
Asie	6 176	5 907	-3,2%	-4,4%	(58)	4	n.a.	n.a.
International	40 768	43 061	+5,0%	+5,6%	1 365	1 396	-2,0%	+2,3%
Fonctions globales					(45)	(83)	n.a.	n.a.
TOTAL	76 645	78 897	+2,6%	+2,9%	2 351	2 006	-17,2%	-14,7%

Notons que Carrefour a privilégié au cours des dernières années la finance au commercial ; ce qui se traduit par un remboursement de la dette au détriment de l'investissement.

Carrefour s'oriente vers de multiples partenariats ou alliances, celles-ci modifient fortement la structure du commerce de demain avec des mutations fortes et des impacts sur les méthodes de travail (outils, formation) ainsi que sur les structures d'effectifs.

- Carrefour/Fnac Darty
- Carrefour/U- Carrefour / Tesco
- Carrefour/Google - Carrefour / Tencent

D'autres partenariats en secteur non alimentaire ou en restauration (plats préparés) pourront être annoncés prochainement.

Peu à peu nous notons un changement de modèle de gestion avec l'extension de la location-gérance à l'Hypermarché. Près de 50 hypers seraient susceptibles de répondre aux critères de Carrefour.

Les derniers plans de restructurations vécus via le PDV et le PSE ou la future transformation des magasins par la réduction de surface de vente impactent la structure des effectifs qui se traduit par une baisse réelle de ceux-ci. L'agilité demande une adaptation permanente dans les orientations stratégiques. Les alliances combinent des forces en vue de dégager des synergies au niveau des achats, voire de la logistique. Une consolidation de la distribution est un thème brûlant. Celle-ci est plombée par une offre et une guerre des prix mortifère avec une croissance de chiffres d'affaires évanouie. La consolidation se fera, d'autant plus que ce secteur est menacé par les ambitions d'Amazon.

FO sera attentif et vigilant afin de préserver l'activité économique de Carrefour et garantir l'emploi des salariés tout en permettant d'agir sur des actions de formation pour faciliter la transition professionnelle de l'ensemble des salariés.

**Ton adhésion à FO est un signe fort , ton adhésion
donne du sens à un engagement.
Elle renforce collectivement notre capacité
de négociation vis-à-vis de la direction.**

VITE, REJOINS NOUS !

Contacte dans ta BU tes élus FO : ils sont là avec toi, pour toi.

François, Cyril (DEHF) - Alexandra, Caroline (CAF) - Simon (CMI) - Laurent (DPI) - Dominique, Himmad (Proxi)
Valérie (Property) - Françoise (Supply) - Sophie (Import) - Olivier (Promocash) - Luis, Pierre (Interdis)

> **PIERRE BAREILLE**
06 33 88 91 40

> **CYRIL BOULAY**
06 25 56 84 86

LES CADRES SONT DES SALARIÉS À PART ENTIÈRE ...ET NON ENTIÈREMENT À PART



Éric Peres

D'après les prévisions de l'APEC, les recrutements de cadres atteindraient des niveaux inégalés en 2019 et 2020. Cette augmentation des effectifs, qui se poursuit, a contribué à rendre plus confus les contours de cette catégorie professionnelle et à la vider en partie de sa substance, ce qui a pu remettre en question l'existence de ce groupe social.

Si la frontière entre cadres et non cadres se fait de plus en plus floue, l'interrogation sur l'avenir de leur statut demeure plus que jamais d'actualité : que recouvre la fonction cadre ? Quelles sont les préoccupations de ces salariés ? Comment renforcer leur protection ? Quels nouveaux droits sont nécessaires ? Comment redonner du sens à leur rôle dans l'entreprise ?...

Un constat est partagé par tous : le statut cadre tel qu'il existe aujourd'hui n'est plus adapté aux réalités de travail des cadres actuels, comme l'illustre le précédent ANI de 1983. FO-Cadres a d'ailleurs demandé à plusieurs reprises, l'ouverture d'une négociation à ce sujet. L'article 8 de l'accord du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires prévoyait l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement avant le 1^{er} janvier 2018 ; c'est donc une opportunité dont se félicite FO-Cadres. Le travail entrepris autour de cette catégorie qui a considérablement évolué tant d'un point de vue numérique que fonctionnel, pose nécessairement la question de la réalité du travail que définit l'appellation cadre. Actuellement, les principaux enjeux de cette catégorie s'articulent autour de trois items : le parcours professionnel, c'est-à-dire comment être ou devenir cadre, les conditions de travail et la corrélation entre la contribution et la rétribution des cadres. Aujourd'hui, toutes les organisations syndicales sont sur le même mot d'ordre : le projet de texte patronal actuel n'est pas à la hauteur des enjeux. Il ne répond pas à la préoccupation des cadres et ne rejoint nullement les positions défendues par la délégation confédérale FO pour exiger un accord digne de ce nom.

UN FAISCEAU D'INDICES

Avant de réunir les éléments essentiels à la réécriture de l'ANI, il semble pertinent de revenir sur l'historique et les enjeux du statut cadre.

En une trentaine d'années le nombre de cadres du secteur privé a augmenté de plus de 60 % pour atteindre 2,9 millions en 2017 selon l'APEC. Le recul de l'emploi industriel s'accompagne d'une progression des emplois tertiaires occupés par une population dont le niveau de formation s'élève. L'identité cadre se forge progressivement et le statut bénéficie alors d'une véritable reconnaissance. La notion elle-même souligne une condition à part, les cadres sont des salariés occupant une position particulière dans la division du travail, moins proches de la direction que par le passé. Ces spécificités ne doivent pas être niées dans nos revendications.

En dépit d'une définition claire, la loi a néanmoins permis de répartir les cadres en trois catégories selon leur temps de travail. Sont ainsi généralement identifiés **les cadres dirigeants, les cadres autonomes et les cadres intégrés**. Les premiers s'apparentent au cercle restreint des directions ; ils sont minoritaires et prennent les décisions stratégiques au sommet de l'entreprise. Ils correspondent effectivement aux critères retenus par le Code du travail et ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives au temps de travail. Les deuxièmes ne sont plus visés par la loi (ils l'étaient initialement par la loi Aubry II qui avait retenu cette approche classante⁽¹⁾), il s'agit des cadres dont le temps de travail est organisé par un forfait, principalement un forfait jours qui répartit leur charge de travail en un nombre déterminé de jours travaillés dans l'année. Cela les différencie de la troisième catégorie, les cadres qui sont intégrés à l'emploi du temps et dont le temps de travail est comptabilisé en heures.

FO-Cadres estime que retenir uniquement le temps de travail est un élément limitant pour définir la population cadres. Face à cette absence de définition légale, pour établir une définition pertinente, ce sont principalement les conventions collectives qui vont définir, pour un secteur d'activité donné, le statut cadre. Leur analyse révèle un certain nombre de points communs sans parvenir à une unique définition qui délimiterait une population homogène. Six caractéristiques sont fréquemment retenues : le niveau de formation, les responsabilités, le management, l'autonomie, le niveau hiérarchique et l'exigence.

Il en ressort une méthode de faisceau d'indices plus qu'une définition littérale et interprofessionnelle. C'est cette approche que FO-Cadres a adoptée dès ses premiers travaux sur le statut cadres. C'est avec cette ambition de participer à une définition interprofessionnelle de la notion cadre - que la définition du statut ne saurait à elle seule englober - que notre organisation a souhaité faire de cette négociation une opportunité pour remettre du collectif là où prévaut l'individuel. Le statut cadre doit être le point d'entrée pour défendre nos revendications syndicales en faveur d'une pleine reconnaissance des cadres comme salariés à part entière dotés de garanties collectives efficaces face aux risques et enjeux attachés à leurs activités.

C'EST DANS CETTE PERSPECTIVE QUE NOUS MILITONS POUR : Garantir un salaire minimal cadre

En 2016, le salaire médian des cadres s'établissait à 48 K€ par an, avec un fort niveau de dispersion puisque 80 % des salaires varient entre 34 et 85 K€.⁽²⁾

89 % des cadres pensent que les leviers de reconnaissance professionnelle passent par une revalorisation salariale, des primes ou des bonus. En 2016, 45 % des cadres avaient l'intention de demander une augmentation mais seuls 35 % estimaient être en mesure de l'obtenir. Certains cadres ont bien intégré le fait qu'il fallait être volontariste en matière d'augmentation salariale.⁽³⁾

⁽¹⁾Loi n°2000-37 du 19/01/00

La rémunération des cadres, particulièrement le salaire, varie selon de multiples critères : les caractéristiques individuelles telles que l'âge, les caractéristiques du poste (responsabilité hiérarchique, animation d'une équipe, gestion d'un budget, dimension internationale) les caractéristiques de l'entreprise (taille, secteur d'activité et localisation géographique), le niveau d'expérience demandé, le lieu de travail, le secteur d'activité de l'entreprise. Or, en dépit de la qualité de leur travail, certains cadres demeurent dans la fourchette basse des rémunérations.

FO-Cadres propose la mise en place d'un salaire minimal pour les cadres défini dans l'ANI qui ne serait inférieur à 2 smics annuels, soit environ 36 000 € ; ce montant pourrait être négocié à la hausse dans les branches professionnelles et constituerait ainsi un minimum garanti par le statut.

Renforcer la sécurisation des parcours

D'une part, les cadres ne sont pas épargnés par le chômage, surtout lors des ralentissements économiques ou de fortes récessions. Ainsi, entre 2008 et 2014, le nombre de chômeurs de longue durée a été multiplié par deux.⁽⁴⁾ D'autre part, les cadres envisagent comme probables le changement de métier au cours de leur carrière (72 %) et l'alternance de périodes de chômage et d'activité (57 %).⁽⁵⁾ À ce titre, ils bénéficient d'un interlocuteur institutionnel attribué qui reste méconnu : l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC).

FO-Cadres propose un recours prioritaire auprès de cet organisme de nature à favoriser la sécurisation de leur parcours par les services qu'il dispense et par sa connaissance de ce marché. Pour cela, elle exige qu'une information exhaustive sur l'offre de services APEC soit intégrée aux entretiens annuels des cadres dès leur embauche.

Former au management

Schématiquement, les cadres d'aujourd'hui occupent soit un poste de manager soit un poste d'expert. Ces deux filières tendent à se développer parallèlement sans offrir de possibilité de passage de l'une à l'autre par la reconnaissance des compétences acquises.

FO-Cadres propose la mise en place de validation des acquis d'expérience et le renforcement de la formation lors du changement d'emploi afin d'établir une passerelle sécurisée de la filière cadre expert vers la filière cadre manager.

Plus généralement, « pour les cadres, le poste de manager est devenu trop complexe, trop exigeant, avec de fortes responsabilités sur le plan humain et au niveau des régulations sociales pour lesquelles ils ne se sentent pas préparés ou suffisamment formés. »⁽⁶⁾ Face à ce constat, l'importance de la formation au management est évidente : le management n'est pas qu'une simple responsabilité, c'est une compétence à part entière. L'exercice du management implique de former les cadres pour qu'ils acquièrent cette compétence spécifique. C'est un gage de qualité pour les fonctions d'encadrement dans un univers professionnel complexe.

FO-Cadres propose que les cadres managers bénéficient d'une formation certifiée au management afin qu'ils acquièrent cette compétence indispensable à l'entreprise.

Consolider la protection pénale professionnelle des cadres

Un an d'emprisonnement, 7 500 euros d'amende pour délit d'entrave, dix ans d'emprisonnement, 100 000 euros d'amende pour travail illégal en bande organisée... Le Code du travail prévoit certaines dispositions pénales qui risquent de peser sur les cadres en responsabilité. Face à ces constats, il est nécessaire de renforcer la protection des cadres quant à l'engagement inconscient ou injustifié de leur responsabilité pénale. En effet, le statut de cadre ne doit pas induire une prise de risque inconsidérée pour le salarié en matière de responsabilité pénale.

FO-Cadres propose l'octroi d'une aide juridique en cas d'engagement de la responsabilité pénale. Par ailleurs, elle exige qu'une information spécifique relative cette responsabilité pénale soit délivrée au cadre lors de son entretien d'évaluation. En cas de doute quant à son périmètre de responsabilité, il doit pouvoir avoir un contact direct avec son supérieur hiérarchique afin de clarifier sa situation. Enfin, les contrats de travail des cadres doivent tous mentionner l'existence éventuelle d'une telle délégation de pouvoir pour le poste concerné. En complément, FO-Cadres recommande la tenue d'un registre de délégation pour formaliser ces délégations dans le temps afin d'en clarifier l'amplitude et le contenu.

Établir un droit d'alerte au profit des cadres

En cas de danger grave et imminent, le cadre peut – comme tout salarié – exercer son droit d'alerte et de retrait comme le prévoit le Code du travail.⁽⁷⁾ Ces protections existantes n'excluent pas la réflexion sur un système propre aux cadres, en raison de leur place stratégique au sein des organisations et des problématiques nouvelles qui se posent en entreprise. Son but serait par exemple, de permettre à un cadre responsable de se prémunir contre un changement de contrôle non souhaité de l'entreprise susceptible de rendre difficile l'exercice de ses attributions ou affectant notablement son activité, voire heurtant la direction stratégique ou éthique de l'entreprise.

FO-Cadres propose la possibilité de conclure une clause de conscience propre aux cadres, pour une population identifiée, afin de renforcer leur place en entreprise et dont les avantages sont de pouvoir quitter l'entreprise sans préavis tout en bénéficiant d'indemnités de licenciement.

Protéger contre les nouveaux risques

La prévoyance actuelle, fruit du paritarisme,⁽⁸⁾ prévoit le versement d'une cotisation patronale de 1,5 % de la tranche A du salaire, principalement affecté à la couverture décès. La fusion de l'AGIRC avec l'ARRCO ne devrait pas la mettre en péril ni même entraîner sa disparition, son maintien est indispensable. Face à un désengagement progressif du régime légal de la Sécurité sociale, les régimes de protection complémentaire ont pris une place majeure pour les cadres notamment. Parallèlement, une tendance générale à l'universalisation des garanties sociales place les régimes professionnels catégoriels des cadres en minorité. Ce qui ne leur enlève ni leur attrait ni leur efficacité puisqu'ils répondent aux besoins spécifiques de cette population.

FO-Cadres propose le maintien de ce prélèvement à la charge unique de l'employeur et renvoie aux branches professionnelles le soin d'en définir l'affectation. Le versement pourra financer des garanties telles que le décès, l'incapacité, l'invalidité. Dans le cas où la couverture du risque décès des cadres n'utilise pas l'intégralité de la cotisation, FO-Cadres propose également d'en élargir l'affectation à d'autres domaines de protection sociale, définis par les conventions collectives, telles que la retraite ou les RPS. Aujourd'hui, 73 % des cadres déclarent travailler sous la pression d'objectifs à atteindre, tandis qu'un peu plus de la moitié d'entre eux (55 %) subissent le poids d'un contrôle individuel de leur travail.⁽⁹⁾

L'ensemble des propositions exposées sont de nature à redonner du sens au statut cadre et à poser les premiers éléments stables d'un ensemble de règles minimales et communes afin de renforcer le statut cadre autour de protections collectives adaptées aux réalités actuelles du travail des cadres.

Éric Peres

Secrétaire général de FO-Cadres

⁽⁴⁾ APEC, les salaires dans les fonctions cadres - 2017

⁽⁵⁾ Etude APEC évolution de la rémunération des cadres - édition 2017

⁽⁶⁾ Pôle-Emploi APEC, trajectoires de cadres au chômage - 2017

⁽⁷⁾ APEC-ELABE, cadres et entreprises : regards croisés sur la transformation du rôle des cadres - 2016

⁽⁸⁾ Extraits étude qualitative APEC sur les managers de proximité - 2013

⁽⁷⁾ L4131-1du Code du travail

⁽⁸⁾ Convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres, 1947

⁽⁹⁾ Sondage Ifop-Cadremploi - février 2017



LE PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES CHEZ CARREFOUR SIÈGES VERS DE NOUVELLES TURBULENCES ?

Par deux élus Carrefour Sièges,
Alexandra Aamara et Pierre Bareille

Les services administratifs, gestionnaires et supports du groupe Carrefour sont fortement impactés par le plan de restructuration annoncé au début de cette année par le PDG Alexandre Bompard, qui a entraîné de lourdes conséquences sur l'emploi et l'activité de ces entités, notamment un plan de départs volontaires touchant plus de 25 % du personnel.

Pierre Bareille, Délégué syndical central FO Carrefour Siège, et Alexandra Aamara, Représentante syndicale FO sur le site administratif de Mondeville (14), nous éclairent sur la situation et les perspectives (encore très floues) de la structure, dans un contexte qui ne manque pas d'inquiéter les salariés qui comptent parmi eux une forte proportion de cadres.

Le plan de départs volontaires (PDV) du 23 janvier doit toucher 2 400 personnes sur l'ensemble des sièges et supports, donc les sites de Massy, Évry, Mondeville et Boulogne-Billancourt... Après une phase de négociations relativement dures, des appels à des manifestations pour pouvoir peser sur le cours des négociations et améliorer tant le PSE dans les ex-magasins Dia, que le PDV chez Carrefour Sièges, des projets de réorganisation ont été présentés, avec de très importantes suppressions d'emploi : 25 % des effectifs sur les sièges, soit un salarié sur quatre !



Alexandra Aamara

Selon Alexandra Aamara, la plus grande confusion a marqué la mise en œuvre de ce plan, qui est toujours en cours au moment où nous écrivons ces lignes :

« Les annonces de la réorganisation ont été faites en janvier, et ce n'est qu'en juillet que nous avons eu des présentations de fonctions nouvelles sur les organigrammes. Au sein de la direction administrative et comptable et de la direction juridique, toute la structure hiérarchique a été revue, avec pour conséquence de grandes inquiétudes pour ceux qui voulaient rester, qui n'avaient pas la visibilité sur le poste qu'ils occuperaient et qui n'avaient pas de réponses à leurs interrogations... Certains ont bénéficié de promotions mais se sont inscrits tout de même dans le plan de départ volontaire : des encadrants responsables d'équipes, dont on avait annoncé en juillet le positionnement dans la structure et le management, ont finalement décidé de partir, pour le plus grand désarroi de leurs équipes qui se sont dit "nos hiérarchiques s'en vont, qui va les remplacer ?" Et cela s'est répété sur plusieurs services. Des titres de "référents" ont été annoncés, sans leur attribuer de définition claire. À certains on a dit qu'ils ne seraient plus managers d'équipe mais managers process, mais on attend toujours les fiches de postes ! Un responsable process serait secondé par un manager opérationnel (qui deviendrait responsable d'équipe), et un manager process. Cet été, les gens se sont positionnés dans le PDV et on commence à rendre officiels les noms des partants. À ce jour sur l'entité Carrefour administratif France de Mondeville, qui employait plus de 500 salariés, dont 40 % de cadres, la cible de 140 personnes est maintenant atteinte. Et globalement, on s'inscrit dans le quota de 25 % de partants qui avait été défini pour le plan.

« Ceux qui restent voient leur hiérarchie et leurs collègues quitter la structure et pour le moment, il n'y a pas d'appel à candidature, parce que certains ont choisi de partir tardivement et cela remet en cause l'organisation qui était prévue. Tout le monde est dans le flou et attend des décisions qui ne viennent pas. Il y a une baisse de motivation, parce qu'on ne sait pas où on va. »

La raison profonde de cette « saignée » dans les effectifs administratifs et comptables se fait jour depuis quelques semaines : la direction a entrepris d'automatiser un grand nombre de tâches et de processus, de remplacer les hommes et les femmes par des robots et des algorithmes.



« Ils ont recruté des informaticiens qui vont automatiser beaucoup de processus, notamment la totalité des processus comptables », s'alarme Alexandra, « et cela à grande échelle ; pour certains, ce sera finalisé dès la fin de cette année. »

LA DYNAMIQUE BRISÉE



Pierre Bareille

Pour Pierre Bareille, les effets sur le moral, la motivation et l'efficacité des salariés, qu'ils soient cadres ou employés, sont désastreux : « On constate un stress réel, avec des risques psychosociaux majeurs. Les gens se demandent s'ils doivent rester ou pas, ils voient leurs collègues de travail partir du jour au lendemain, leur hiérarchie chamboulée... Résultat : il n'y a plus de dynamique de travail parce qu'on ne sait pas quel est le cap et quels sont nos patrons directs. Pour le moment, il n'existe pas de contrat social pour les salariés qui restent, alors que les structures sièges sont celles qui font marcher la boutique. La démotivation entraîne mécaniquement des détériorations de résultats. Il faut des accompagnements forts, des outils, des plans de formation adéquats et surtout tracer des perspectives pour les salariés qui restent. »

Depuis le début de ces bouleversements, le syndicat FO a tout fait pour accompagner les salariés impactés, malgré la difficulté que cela représente quand il s'agit de cadres, qui ont pour beaucoup d'entre eux de grandes difficultés à résister à cette attaque, à en parler et à se mobiliser.

« Le syndicat, précise Alexandra, a jusqu'à présent surtout agi au niveau du CHSCT. On fait attention à ceux qui restent, on étudie avec eux les conditions dans lesquelles ils vont continuer à travailler, l'adaptation des charges de travail... En comité d'entreprise, on fait le point sur les fiches de postes, sur les entretiens annuels qui n'ont pas forcément été faits. Le plus gros problème, c'est que parmi les partants, il y a des gens qui détenaient des expertises, une expérience que n'ont pas toujours ceux qui restent et qui se demandent comment ils vont faire. Il n'y a pas eu de transmission de savoirs. Et pour le moment, nous n'avons pas entendu parler de formations. Ce sera à nous de demander un plan de formation et d'être vigilants sur sa mise en œuvre. »

Propos recueillis par Olivier Grenot

FOCUS SUR LA SYNDICALISATION DES CADRES

« AVEC LES 3 COLLÈGES, NOUS REPRÉSENTONS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS... »

Dans les secteurs représentés par notre Fédération, de nombreux délégués syndicaux FO constatent une présence de plus en plus significative des cadres et agents de maîtrise au sein des listes électorales FO et parmi les élus. Résultat : c'est souvent grâce au 2^e et au 3^e collège* que FO gagne en représentativité dans les entreprises. Ce mouvement semble irréversible et nous devons plus que jamais montrer à ces catégories de salariés que la FGTA-FO est à leurs côtés quand ils ont des difficultés professionnelles, mais aussi pour les informer sur leurs droits et porter leurs revendications. Dominique Douin, Coordinateur FO pour le groupe Bigard, nous fait part de son action auprès des cadres et des résultats obtenus grâce à eux lors des élections professionnelles.

Concernant la représentativité, au premier collège nous sommes devancés par la CFDT, notamment chez Charal, où nous sommes la deuxième organisation syndicale. Mais grâce au deuxième et au troisième collège, nous devenons la première organisation syndicale au nombre de voix dans le groupe. Comme quoi le fait d'avoir des élus au deuxième et au troisième collège conforte la représentativité et nous permet de dire que nous représentons l'ensemble de salariés.



Dominique Douin
Coordinateur FO Groupe Bigard



PLACARD ET BURN-OUT

« Nous travaillons sur le deuxième collège depuis plusieurs années, ce qui nous a permis de devenir la première organisation à ce niveau sur le groupe. Nous avons des élus agents de maîtrise sur beaucoup de sites du groupe Bigard. Pour ce qui concerne les cadres, nous avons quelques touches, et depuis les dernières élections, un certain nombre d'entre eux sont venus sur nos listes. Ce que je préconise à toutes les équipes, c'est de voir si on peut toucher, par le biais de la maîtrise, des cadres qui en venant sur nos listes nous permettent d'augmenter notre représentativité.

Dans l'agroalimentaire, les cadres ont tellement la pression de la direction sur les résultats et sur les performances, qu'ils ont le sentiment qu'on leur en demande trop. Souvent, ils deviennent la variable d'ajustement parce qu'on embauche des jeunes diplômés et les gens qui sont depuis longtemps dans l'entreprise sont mis sur la touche : il y a une concurrence de résultats et souvent les jeunes ont plus les dents longues que ceux qui sont en place. Ceux-là viennent vers nous soit parce qu'on les met au placard, on leur enlève du boulot, soit parce qu'ils sont menacés de licenciement : dans les restructurations, les cadres et les agents de maîtrise sont relativement plus touchés que les ouvriers et les employés.

Dans le premier collège, on se bagarre comme des chiffonniers avec les autres organisations syndicales, mais côté agents de maîtrise et cadres, la CGT, en particulier, n'est pas intéressée. Ce n'est pas sa tasse de thé. Pourtant les cadres sont des salariés à part entière : ils ont les mêmes problèmes que les ouvriers et les employés.

Alors nous, on leur dit si vous voulez vous défendre, rejoignez le syndicat ! Vous serez accompagnés et défendus comme il se doit. L'écoute est bonne et on voit de plus en plus de cadres venir prendre des renseignements pour connaître leurs droits. Ils sont dans leur boulot, ils ont leurs objectifs mais dès qu'ils ont des problèmes avec la direction, c'est auprès de nous qu'ils viennent chercher les informations.

DE PLUS EN PLUS D'ADHÉRENTS

À une époque, les réductions d'effectifs concernaient essentiellement les ouvriers et les employés ; maintenant les cadres sont aussi touchés par les restructurations mises en place sur les établissements. Alors ils viennent demander des renseignements, on les défend, on les assiste, et on leur dit qu'il faut qu'ils se syndicalisent pour avoir une protection supplémentaire.

Dans le groupe, on commence à voir quelques cas de burn-out. Dans ces cas, ils ne veulent plus rester et on les accompagne vers la sortie. Mais ceux que nous avons accompagnés en parlent à leurs collègues et leur disent de ne pas se laisser faire et de venir nous voir. Ici le bouche-à-oreille fonctionne bien. On discute avec eux des performances, on parle du forfait jour parce que chez nous, beaucoup n'arrivent pas à tenir leurs objectifs. Alors ils sont de plus en plus nombreux à savoir qu'on peut leur être utiles. »

Il y en a qui ne prennent pas de carte et se présentent sur les listes, et ceux qui adhèrent voient tout ce que le syndicat peut faire pour eux quand ils ont des problèmes. Du coup, on a de plus en plus d'adhérents au deuxième et au troisième collège : cela représente beaucoup de monde à l'échelle du groupe. Lors des dernières élections, cinq sites présentaient des cadres sur les listes FO, notamment à Castres, où nous avons des élus dans les 3 collèges, un élu 3^e collège à Coutances, et pareil sur d'autres sites et notamment sur les sièges.

Propos recueillis par Olivier Grenot

* Agents de maîtrise et cadres

Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain.

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans. Au fil des années, nous avons développé une compétence particulière : la protection des personnes et de leurs proches tout au long de la vie.

Pour servir les intérêts de nos assurés dans la durée, nous nous adaptons à notre environnement et aux évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

Ainsi, depuis plus de 100 ans, la santé de nos assurés est protégée ; leurs retraites sont versées ; leur patrimoine est renforcé.

Société de personnes, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, AG2R LA MONDIALE s'adapte sans cesse pour les accompagner sur le très long terme.

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain