

CADRES / INGÉNIEURS / SALARIÉS DE L'ENCADREMENT

Perte de sens

Conditions de travail

Droit à la déconnexion

Responsabilité sociale

et environnementale

**Et si vous retrouviez
le pouvoir d'agir ?**

AGIR POUR CHANGER LA DONNE





« Dans un monde du travail de plus en plus brutal, individualisé et émietté, l'action collective s'impose pour défendre et représenter les cadres ».

L'activité des cadres et ingénieurs est spécifique, en matière de temps et de charge de travail comme de diplômes et de responsabilités. Cet investissement doit être reconnu. Votre statut est pourtant malmené par la crise, par des doxas politiques et des employeurs plus soucieux de fidéliser les actionnaires que de valoriser les talents des salariés. Le pacte de confiance avec l'entreprise est rompu ; de nombreux cadres se sentent déconsidérés. Face à cette logique qui précarise, surmène, stresse, isole et vide le travail de son sens, le collectif est aujourd'hui la seule réponse efficace. Contre la menace d'une relégation, avec FO-Cadres, retrouvez le pouvoir d'agir.

Oui, nous voulons

- Restaurer le rôle et la place des cadres dans l'entreprise.
- Rétablir l'équilibre entre contribution et rétribution.
- Remettre du collectif là où prévaut de l'individuel.

81% des cadres se disent préoccupés par la baisse du pouvoir d'achat liée à l'inflation.

Le niveau de salaire des cadres et ingénieurs n'est plus en phase avec leur productivité et leur engagement professionnel. L'individualisation des salaires, censément équitable puisque fondée sur les performances de chacun, est devenue un moyen opaque d'ajuster les rémunérations selon le bon vouloir des entreprises.



Oui, nous voulons

● Un salaire minimal interprofessionnel cadre ● La transparence des rémunérations ● Une majoration salariale obligatoire pour les cadres au forfait jours ● Des augmentations collectives et individuelles négociées ● Un meilleur partage de la valeur de l'entreprise ● Des dispositifs d'épargne salariale orientés vers des supports à visée sociale et en faveur de la transition écologique.

Source IFOP 7 septembre 2022)

RÉMUNÉRATION ET RECONNAISSANCE.

**VALORISER
ET PROTÉGER
L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL
DES CADRES.**

Les cadres sont des salariés à part entière dont les spécificités doivent être reconnues. La vitalité du dialogue social, la négociation collective et la pratique contractuelle, essentielles aux yeux de FO-Cadres, doivent conduire

à rétablir l'équilibre entre la contribution et la rétribution des cadres pour qu'ils aient des garanties en matière de sécurisation de leur parcours professionnel et de protection face aux responsabilités engagées. Une équation

capitale si l'on veut que les cadres continuent à prendre des risques, à piloter des projets stratégiques et à contribuer à la montée en compétences de leurs équipes.

Un cadre sur quatre estime que sa santé mentale s'est dégradée depuis deux ans.

Le temps de travail est une préoccupation majeure pour les cadres, qui travaillent en moyenne plus de 43 heures par semaine. Un quart d'entre eux souffrent d'un stress aigu, qui menace leur santé. L'investissement au travail ne doit pas être synonyme de servitude et de souffrance.



Oui, nous voulons

● Réserver le forfait-jour aux seuls cadres bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail ● Promouvoir un management participatif et socialement responsable ● Permettre aux managers de maîtriser les fondamentaux de la QVT ● Promouvoir la semaine de 4 jours ● L'intégration des risques psychosociaux dans les dispositifs de pénibilité au travail ● Un management par la confiance et non par la surveillance.

Source IFOP 7 septembre 2022

**DROIT
À LA DÉCONNEXION,
SECRET DES AFFAIRES,
LANCEURS D'ALERTE.**

FO-Cadres intervient au niveau européen au sein d'Eurocadres, qui représente près de 6 millions de cadres du secteur privé comme du secteur public. FO-Cadres défend ainsi

au niveau européen ses positions et ses revendications, par exemple sur le numérique, le droit à la déconnexion, le secret des affaires ou les lanceurs d'alerte.

PESER SUR LES CHOIX EUROPÉENS ET NATIONAUX.

61% des cadres sont inquiets à l'idée d'un report de l'âge légal de départ à la retraite.

Les réformes successives ont contribué à la baisse du niveau de protection des cadres. La dégressivité des allocations-chômage les vise tout particulièrement alors qu'ils sont les principaux contributeurs au système d'assurance chômage. Le taux de remplacement de leur retraite est également impacté. Proche de 54% en moyenne pour l'ensemble des cadres, il avoisine les 47 % pour des cadres percevant 120 k€ de revenus annuels. Sans compter les conséquences du recul de l'âge de départ à la retraite sur les conditions d'emploi et de travail des seniors.



Oui, nous voulons

● L'abrogation de la loi portant l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans ● L'intégration des années d'études supérieures dans le calcul de la retraite ● Le déplafonnement des cotisations chômage des cadres ● La suppression de la dégressivité des allocations-chômage ● L'extension de la clause de conscience aux cadres ● Une couverture juridique pour les cadres engageant leur responsabilité civile et pénale dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Source APEC - septembre 2022

ASSURANCE CHÔMAGE, RETRAITE, DIALOGUE SOCIAL.

DÉFENDRE PARTOUT LES DROITS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS MENACÉS.

Dans une période marquée par la transformation parfois brutale et profonde des conditions de vie et de travail des salariés dans leur ensemble, dont les cadres, FO-Cadres est mobilisée pour défendre les piliers créateurs des

droits collectifs et individuels, singulièrement attaqués ou fragilisés. Parmi ceux-ci : la protection sociale collective et les services publics, le paritarisme et le dialogue social. Nous combattons aujourd'hui les dangers

portés par les projets de réforme des retraites et l'injustice de la réforme de l'assurance-chômage durcissant l'accès aux droits et instaurant la dégressivité des allocations pour les cadres.

13% des cadres estiment que l'IA est un danger pour l'Humanité.

Pour qu'ils ne portent pas atteinte aux libertés, aux conditions de travail, les usages du numérique au travail doivent être régulés. Il convient d'encadrer le déploiement de l'intelligence artificielle et le management algorithmique dans l'entreprise, et de lutter contre la systématisation du profilage et du contrôle numérique des salariés. L'IA doit devenir un objet de dialogue social.



Oui, nous voulons

● Faire de l'IA un enjeu de dialogue social ● Créer un comité de surveillance de l'IA associant les différentes parties prenantes de l'entreprise ● Renforcer l'expertise des CSE en matière d'IA ● Proscrire le recours systématique à la biométrie comme outil de contrôle ● Sensibiliser les managers aux enjeux de la protection de la vie privée des salariés ● La transparence de l'usage des algorithmes dans les entreprises ● Distinguer les usages professionnels des usages personnels en matière numérique.

Source Éléas – 2017

LE NUMÉRIQUE ET LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE.

*AU CŒUR
DES NOUVEAUX ENJEUX
SYNDICAUX.*

La gestion algorithmique et l'intelligence artificielle se déploient progressivement dans les moindres faits et gestes des salariés. De la gestion des recrutements à celle des compétences en passant par l'évaluation des salariés et

la sécurisation des accès au sein de l'entreprise, la question des données personnelles et de leur utilisation dans le cadre professionnel inquiète légitimement. C'est pourquoi le déploiement des intelligences artifi-

cielles dans l'entreprise doit être au cœur des négociations collectives. Un sujet sur lequel FO-Cadres est mobilisée et apporte son expertise.

62% des cadres témoignent des bienfaits du télétravail sur leur santé psychologique.

Pour que le télétravail apporte du mieux-disant professionnel et une meilleure articulation des temps de vie, il est nécessaire de se prémunir des dérives qu'il peut également générer : sur-connexion, surcharge de travail, surveillance, stress, épuisement professionnel, perte du lien, renforcement d'inégalités, intégration plus complexe de nouveaux salariés, etc. À cet effet, l'enjeu de la négociation revêt une importance cruciale et la promotion des bonnes pratiques doit être assurée.



Oui, nous voulons

● Un télétravail encadré et négocié ● Une formation sur les bonnes pratiques et les retours d'expérience en matière de télétravail ● Une évolution des pratiques managériales pour intégrer la gestion du travail à distance ● Renforcer le suivi du télétravail sur le plan de la santé/sécurité, de l'exercice du droit à la déconnexion, de la qualité de l'équipement et de la protection de la vie privée ● La prise en compte de la diversité des lieux de travail (domicile, espaces de « co-working », des « tiers lieux ») ● Garantir la mise en œuvre effective du droit à la déconnexion.

Source APEC 2022

TÉLÉTRAVAIL, PLATFORMISATION DES EMPLOIS.

*SÉCURISER LE TRAVAIL À
DISTANCE EN LIANT INNO-
VATION ET PROTECTION.*

Le numérique bouscule et fait voler en éclat les repères traditionnels. Le télétravail est devenu pour de nombreux cadres la seule modalité pour s'organiser. Le travail « à distance » progresse. La distinction entre travail

salaire et indépendant se brouille. De nouveaux modes de management se mettent en place. Avec les plateformes, de nouvelles formes d'emploi se développent, et se banalisent, portés par les entreprises cherchant à optimiser

leurs coûts salariaux et, dans un même temps, par les actifs à la recherche de liberté et / ou de revenus complémentaires. Dans ce contexte, les parcours professionnels doivent être sécurisés et les droits de chacun protégés.

43% des cadres sont ouverts aux opportunités ou en recherche active d'emploi.

L'évolution permanente des technologies et la complexification du travail imposent à tous un niveau de qualification de plus en plus élevé. La formation professionnelle ne doit donc pas subir de rationnement : il faut qu'elle permette aux cadres d'accroître leurs compétences et de valoriser leur parcours.



Oui, nous voulons

● Une meilleure prise en charge des formations qualifiantes par le CPF ● Promouvoir l'accès des cadres au conseil en évolution professionnelle (CEP) ● La certification des compétences de bases liées à l'exercice du management des équipes ● Un plan de développement et de certification des compétences ● Une offre de formation personnalisée et adaptée aux besoins des cadres et à leur initiative ● Une clarification des critères d'attribution et une motivation des refus des demandes de formation.

Source baromètre IFOP Cadremploi 2022

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DES CARRIÈRES

*FO-CADRES, ACTEUR
DE LA GESTION PARITAIRE
ET DE LA FORMATION.*

Pour peser en faveur de l'emploi, de la formation et de la protection sociale, FO-Cadres s'investit activement dans la gestion d'instances paritaires telles que l'Association pour l'emploi des cadres

(Apec), les retraites complémentaires (anciennement Agirc et Arco), la Commission des titres d'ingénieur (CTI) et le Centre d'études supérieures industrielles (CESI). Elle y défend notamment l'excellence

et la promotion des formations d'ingénieurs.

42% des cadres inscrits à Pôle emploi le sont depuis plus d'un an.

La situation de l'emploi se dégrade aussi pour les cadres. Le chômage de longue durée s'est accentué, une situation qui frappe plus durement les cadres seniors. Les jeunes diplômés ne sont pas non plus épargnés et subissent une précarisation lors de leur entrée — déjà tardive — sur le marché du travail.



Oui, nous voulons

● Une présentation des services de l'Apec dans la liste des documents obligatoires à l'embauche d'un cadre ● Un bilan de compétences pré-financé pour les cadres en milieu et fin de carrière ● Un index seniors avec des indicateurs négociés dans la branche ● Conditionner les aides publiques aux entreprises notamment au maintien en emploi des seniors ● Soutenir les dispositifs de tutorat et transfert de compétences entre donneurs d'ordre et sous-traitants ● Accroître les ressources de l'Apec pour répondre aux problématiques de l'emploi cadre.

Source APEC - 2021

EMPLOIS, CARRIERES, MOBILITES

AGIR POUR L'EMPLOI ET SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS.

La transformation actuelle du monde économique et du travail, sous l'impulsion de la révolution numérique, est l'occasion de revenir sur le rôle essentiel des cadres dans une économie de l'innovation où les capacités d'adap-

tation, de réactivité, mais également de coopération sont déterminantes. Cela exige de réhabiliter le rôle des cadres experts comme celui des managers dont l'attrait du poste fait aujourd'hui défaut faute d'une réelle reconnais-

sance de l'engagement professionnel. Sécuriser les parcours professionnels des cadres, accompagner les mobilités, soutenir les projets de reconversion sont autant de défis que relèvent les administrateurs FO au sein de l'Apec.

INÉGALITÉS DE TRAITEMENT...

Les femmes cadres gagnent 7% de moins que les hommes à profil égal.

Même si de nombreux freins persistent et que les inégalités sont tenaces, la parité progresse chez les cadres. Mais à profil équivalent, les femmes n'accèdent toujours pas aux mêmes niveaux de rémunération que les hommes et se trouvent évincées des postes à responsabilités.



Oui, nous voulons

● Une définition précise des critères de promotions et d'avantages ● Des candidatures mixtes pour tout recrutement et promotion interne ● Une meilleure prise en charge financière du congé parental ● Un meilleur accès aux services de garde d'enfants intra ou inter entreprise ● Promouvoir la pratique du « name and shame » en publiant le classement des entreprises en termes d'écarts de salaire femmes-hommes ● Rendre plus efficace l'index égalité, en renforçant notamment les sanctions ● Des mesures de rattrapage salariale entre les femmes et les hommes.

Source Apec juin 2023

ÉGALITÉ DES CHANCES, DIVERSITÉ ET INCLUSION

FO-CADRES LIEU DE RÉFLEXION ET D'ÉCHANGES.

La lutte contre les discriminations de toutes natures et pour l'égalité de traitement des salariés est un combat au quotidien. Un engagement, comme d'autres, que défend FO-Cadres à tous les niveaux, dans l'entreprise mais éga-

lement dans les instances et organisations représentatives sociales, syndicales et sociétales. Nous nous impliquons dans les travaux du Conseil économique, social et environnemental (CESE), de l'organisation syndicale

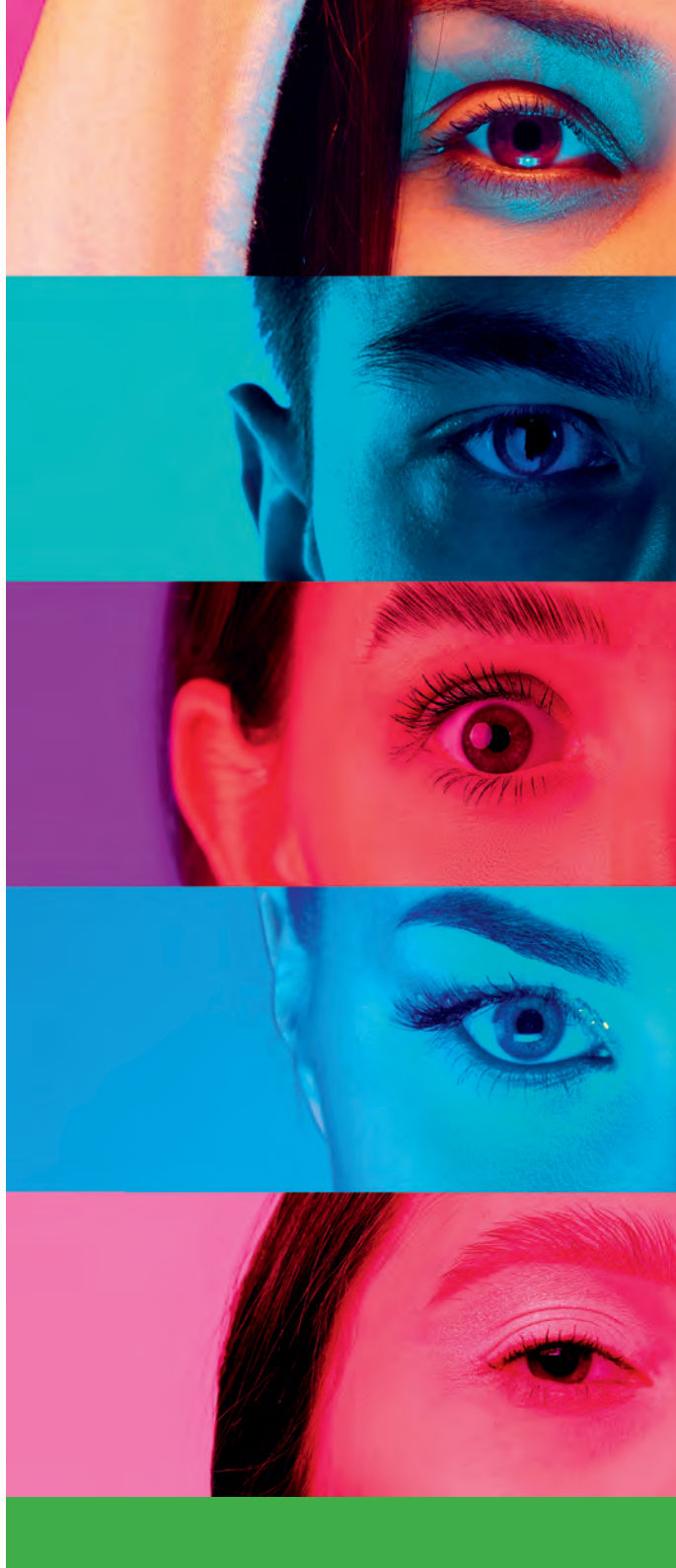
européenne Eurocadres, de France Stratégie ou de la Fondation Internet nouvelle génération (Fing). Nous organisons en outre des études et colloques en partenariat avec des chercheurs et des universitaires.

... ET DISCRIMINATIONS

Le secteur privé emploie 3,5 % de travailleurs en situation de handicap, loin des 6% légaux.

L'injustice touche également les personnes en situation de handicap, qui, en plus des difficultés d'accès à l'emploi, constatent que leur carrière est moins dynamique que celle de leurs homologues valides.

Source IFOP 7 septembre 2022





Qui

mieux qu'un syndicat de cadres pour défendre les cadres ?

FO-CADRES : LE SYNDICAT DE RÉFÉRENCE POUR LES CADRES

FO-Cadres est une composante de Force Ouvrière, 3^e organisation syndicale française.

Issus des rangs de l'encadrement, nous représentons et promouvons les intérêts des cadres et ingénieurs. Indépendants par nature sur le plan politique comme religieux, nous démontrons au quotidien que la négociation collective et le réformisme militant génèrent des avancées pour les salariés. À

défaut de dialogue social, la mobilisation demeure toutefois un recours légitime pour défendre les droits de nos adhérents.

EN PERMANENCE À VOS CÔTÉS

Par ses multiples actions, FO-Cadres brise l'isolement dans lequel les cadres et les ingénieurs sont si souvent confinés. Vraie force de conseil et d'engagement, nous sommes à vos côtés pour préserver votre emploi, améliorer vos conditions de travail et faire respecter vos droits.

Qui mieux qu'un syndicat de cadres pour défendre les cadres ?

■ CONSEILLER

En tant qu'adhérent vous bénéficiez des conseils de notre service juridique et vous avez de plus accès gratuitement au soutien de nos unions départementales et de nos fédérations professionnelles.

■ MILITER

La justice sociale et la solidarité, au fondement de notre protection sociale collective, nous conduisent à placer la dignité et le respect des salariés, au cœur de notre engagement syndical.

■ INFORMER

Pour vous permettre de faire valoir vos droits, nous mettons chaque année à jour notre guide juridique pour les cadres, auquel s'ajoutent des guides thématiques, comme sur le télétravail, le forfait-jour et le management algorithmique.

■ FORMER

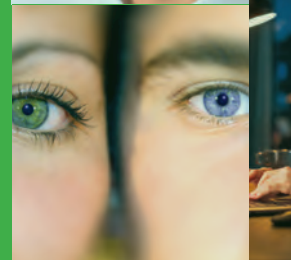
Nous dispensons des formations à la négociation sur le télétravail, le droit à la déconnexion, la QVT, la régulation du temps travail, les enjeux de l'IA... De quoi outiller nos adhérents pour qu'ils défendent au mieux leurs conditions de travail et celles de leurs collègues.

■ NÉGOCIER

Acteur du dialogue social, nous participons aux négociations interprofessionnelles : nous avons obtenu la gratification obligatoire des stages, encadré le télétravail, assuré la pérennisation de l'Apec ; nous avons amélioré le statut cadre et garanti la prévoyance obligatoire cadre. Aujourd'hui nous appelons à négocier l'usage de l'IA dans l'entreprise.

■ ACCOMPAGNER

Nous soutenons les représentants du personnel dans leurs actions de développement syndical. Nous les aidons à concevoir leurs communications à destination des cadres et ingénieurs, et à mettre en œuvre des consultations publiques des salariés.



Indépendance solidarité engagement

- FO est une organisation syndicale qui est à l'image de notre société, riche de sa diversité et de son attachement aux valeurs de la République.

- Notre indépendance, c'est la liberté de pouvoir s'engager pour améliorer ses conditions de travail et celles de ses collègues, exiger l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

lutter contre l'exclusion, favoriser l'innovation et le progrès social.

- La justice sociale et la solidarité, au fondement de notre protection sociale collective, nous conduit à placer la dignité et le respect des salariés au cœur de notre engagement syndical.

- L'engagement, c'est retrouver sa capacité d'agir à travers des com-

- LES GUIDES & LES PUBLICATIONS -



bats porteurs de sens dans l'entreprise et dans la société. Comme celui du climat et de l'environnement : 89 % des cadres estiment que l'entreprise a un rôle à jouer pour freiner la dégradation de l'environnement*.



Des guides et ressources documentaires au service du développement de la syndicalisation



Des relais pour la force de nos réseaux

Pour que votre voix compte
Pour que vos droits comptent
Pour changer la donne

Rejoignez FO-Cadres

ÊTRE CADRE ET SYNDIQUÉ, C'EST AGIR POUR CHANGER LA DONNE DANS VOTRE LIEU DE TRAVAIL.

C'est agir pour peser sur l'organisation du travail et les orientations stratégiques pour favoriser l'emploi, l'innovation et le progrès social. C'est retrouver le pouvoir d'agir et de défendre ses idées.

FO-Cadres
7, passage Tenaille
75014 Paris
Tel : 01 40 52 82 77
www.fo-cadres.fr



UCIFOCADRES



FOCADRES



FO-CADRES



Conception: Marc Degois

