





Introduction générale



Introduction générale

La CFDT Cadres « fonctionne » au rythme d'un congrès tous les quatre ans, comme la plupart des organisations fédératives. Des sujets perçus en amont de ces congrès et traduits dans la résolution générale - mais aussi d'autres sujets - émergent. Il importe que la CFDT Cadres ne reste pas figée sur la résolution initiale et sa déclinaison, mais ait à la fois la capacité de répondre à l'actualité chaude et à maintenir son appétence pour repérer les transformations longues dans le monde du travail, sa mission de veille. Notre originalité est d'être très ouvert avec nos différents outils (Revue, OdC, Crefac) et la diversité des organisations qui sont présentes au Bureau national. Notre point limitant, c'est le dimensionnement de notre équipe permanente.

La mandature aura eu pour toile de fond des événements très marquants qui n'ont pas fini de s'imposer dans l'agenda de la CFDT, et de manière différente, dans celui de la CFDT Cadres :

- Les mouvements sociaux des « gilets jaunes », #Metoo, et celui des retraites.
- Les crises majeures : crise sanitaire et l'émergence de la crise environnementale.

Le champ revendicatif, au sein duquel la CFDT Cadres porte de longue date son attention et une capacité de production, connaît des avancées fortes allant dans le sens de ce que nous revendiquons ou bien engendrant des transformations créant de nouveaux points d'appui ou d'inflexion :

1. L'irruption du télétravail et les évolutions formidables dans le numérique (et ses enjeux organisation/management).
2. Une nouvelle avancée pour le congé de paternité.
3. Le management acquiert ses lettres de noblesse (CléA).
4. Le droit de déconnexion entre dans le Code du travail.
5. Un Big Bang de la formation professionnelle et de l'apprentissage (avec la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui vient s'ajouter aux transformations précédentes pas encore digérée au niveau du quotidien professionnel et managérial (AFEST, CPF, entretien professionnel).
6. L'accompagnement professionnel se structure (APEC/CEP/Jeunes)

7. La protection des lanceurs d'alerte a sa maison et sa nouvelle loi (bientôt).
8. L'index Égalité Professionnelle : un (petit) outil pour une grande cause.
9. L'ANI cadres que l'on n'attendait plus.
10. La fin de l'AGIRC (marqueur cadres) mais pas de la prévoyance cadres !
11. L'impact des ordonnances Macron et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sur les instances (peu d'innovations sociales mais des impacts sur les parcours militants).

Sur le devant de la scène

Après une longue gestation (commission Delevoye), le projet de réforme des **retraites** a percuté de façon brutale l'actualité sociale et sociétale et leurs perspectives. Si le projet est remis à demain, pour les cadres, des enjeux d'avenir se posent toujours dans l'articulation avec les mobilités inter régimes, le taux de remplacement à terme, le niveau de plafonnement des régimes solidaires, les politiques salariales, de redistribution et d'épargne, et les politiques d'emploi jouant sur l'éviction des séniors. La CFDT Cadres a été impliquée et solidaire dans cette actualité.

Le mouvement des « **gilets jaunes** » a remis sur le devant de la scène la question de l'articulation justice climatique/justice sociale et les transformations conséquentes. Plusieurs « débouchés » à cette épiphanie d'une nouvelle radicalité sociale, symptôme d'une crise profonde : l'exercice démocratique original de la convention citoyenne ; la constitution du collectif **Pacte du Pouvoir de Vivre**, porté par la CFDT, et en devenir ; une loi *Climat et Résilience* ; l'émergence de nouveaux acteurs (du côté des étudiants, des syndicats, des experts, etc.).

La loi **PACTE** inscrit les enjeux sociaux et environnementaux au fronton de la conduite des entreprises.

La loi du 6 août 2019 de **transformation de la fonction publique** nécessite un repositionnement des organisations syndicales dans le cadre des instances reconfigurées dans leurs champs de compétence avec notamment la mise en place des comités sociaux et des lignes directrices de gestion. Ainsi, les CAP, avec la fin de certaines attributions, en particulier celles relatives à la mobilité et à la promotion, se voient qualifier en instances « d'appel » des décisions administratives défavorables aux agents.

Le 17 février 2021, l'ordonnance relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction publique est publiée. Cette ordonnance promeut un véritable dialogue social au plan national et au plan local en fléchant les thèmes devant faire l'objet de négociations comme le pouvoir d'achat, l'égalité professionnelle femmes-hommes, la santé au travail, le déroulement des carrières, l'action sociale, la protection sociale complémentaire, le télétravail, la réorganisation des services. En cas d'accords majoritaires, ils auront force de loi. Cette entrée en force du champ contractuel dans la négociation et le dialogue social nécessitera un soutien aux cadres et aux managers.

L'Insee a fait état d'un croisement des courbes entre le volume d'emplois cadres, désormais supérieur en France, à celui des ouvriers. Durant la première partie de la mandature, nous approchions du plein emploi des cadres, avec néanmoins des mouvements de restructurations importants, par exemple dans le secteur de la R&D.

C'est ainsi que nous avons soutenu les mobilisations régionales et nationales pour les cadres ingénieurs de Nokia. Puis la crise sanitaire a touché les cadres des secteurs déjà fragilisés sur le plan économique. Aujourd'hui, nous observons à la fois un mouvement de restructurations économiques combiné à des réorganisations dues aux ajustements d'organisation interne, notamment des grands groupes.

L'irruption de la **crise sanitaire** remet sur le devant de la scène la réalisation concrète du travail et son contexte organisationnel et le rôle des managers tant du secteur privé que du public. De nombreux travaux externes sont menés pour envisager la manière dont la crise pourrait accélérer les mutations du travail (INRS, ...) ou pour produire des analyses approfondies sur la base de retours d'expériences (ANACT, ...).

La CFDT Cadres est très présente (à distance !) pour outiller, conseiller les adhérents sur la réalisation du travail à distance. Elle se mobilise en faveur des jeunes diplômés et lance l'opération « *Coup de pouce jeunes diplômés* ».

La période est, pour la Confédération, l'occasion de rendre visible sa forte réactivité dans le soutien (le Q/R sur la COVID ; les rendez-vous hebdomadaires pour les responsables de l'actualité revendicative auxquels la CFDT Cadres participe) et sa capacité à formaliser de nombreuses propositions pour une gestion de la crise et une sortie de crise favorable à l'emploi, la justice sociale et l'environnement. Le gouvernement produit un plan de relance dont on a encore du mal à s'approprier les points d'appui.

Si la crise permet aux organisations syndicales et patronales de mettre en avant leur capacité de réaction et d'initiative au sein des organismes paritaires (cf. APEC, Action Logement, Agirc-Arrco, Institutions paritaires de prévoyance, Certif Pro et Transition Pro, ...), elle fait émerger une nouvelle figure de de l'État-Providence (« quoi qu'il en coûte »), fait mettre à l'arrêt certains travaux de fond du gouvernement en place (les seniors, les retraites, la dépendance) ou fait juste surseoir à l'application de réformes injustes (assurance chômage).

Pendant la crise, les managers sont en soutien de la 1^{ère} ligne, sont au pied du mur pour reconfigurer les organisations en mode distanciel ; les cadres sont loin d'être les bénéficiaires de la situation comme aime à le dire un certain nombre de médias. Notre enquête KANTAR connaît en cela un bon écho (mais pas sa dimension TPE ...).

En interne de la CFDT

Des « évolutions » fortes, qui impactent notre travail, sont à signaler au sein même de l'organisation CFDT au sens large : amendement 14 sur le revendicatif cadres, objectif + 10 % ; expérimentation ACDC visant la syndicalisation des cadres, création de Union, identification d'un responsable de la politique confédérale en direction des cadres, dossiers majeurs (ARC et Formation syndicale), démarche participative La Consult' avec des débats proposés par la CFDT Cadres, des URI et FD impliquées vis-à-vis de la CFDT Cadres (renouvellement des membres du Bureau national).

Une équipe CFDT Cadres qui rebondit après la crise interne de son exécutif en début de mandat, mène des travaux internes majeurs (numérisation de la revue, réforme des statuts, publications, formations, interventions, consolidation RH, recrutements) et s'adapte avec agilité et réactivité à la crise sanitaire en s'appuyant

sur l'implication de toute l'équipe technique et administrative (recalibrage de la campagne TPE, développement massif des webinaires ; adaptation au distanciel des formations Crefac, opération « *Coup de pouce* », développement du soutien individuel, etc.).

Durant la mandature, il est à constater avec satisfaction **un accroissement supérieur à 10% du nombre d'adhérents CFDT identifiés cadres** ; ils sont proportionnellement plus nombreux à utiliser l'outil d'adhésion en ligne ; la CFDT Cadres, au travers de sa communication et de sa revue, active les outils de fidélisation. Les adhérents cadres sont réactifs aux propositions d'implication : opération coup de pouce ; nombreux webinaires ; déclaration TPE dans GASEL ; réponse à une grande enquête syndicale...

Nous consolidons notre connaissance des cadres du privé par la réalisation de deux vagues de notre baromètre avec KANTAR et explorons de la même manière la situation des cadres en TPE.

Dans le secteur privé, la représentativité de la CFDT dans l'encadrement (collèges 2 et 3) est confortée tout comme sa première place (celle de la CGT décroît et celle de la CFE-CGC croît fortement). Cependant, sur le seul 3^e collège, la CFDT est en recul. Ce mouvement est aussi constaté (de façon très légère) aux élections TPE qui connaissent (elles aussi) encore un effritement de la participation. La compréhension de l'utilité syndicale est ainsi questionnée.

La CFDT Cadres s'est mobilisée dans la 2^e partie de mandature en faveur du développement jeunes, notamment en lançant une opération de mentorat « *Coup de pouce* ». Les jeunes cadres adhèrent (4 200) davantage que les autres jeunes salariés à la CFDT. Le point de vigilance restera celui du fort taux de démission avant la fin de leur première année d'adhésion.