



CFDT Cadres / 16^e congrès / mercredi 12 janvier 2022

Présentation du rapport d'activité 2017-2021

INTERVENTION de Laurent MAHIEU

(seul le prononcé fait foi)

Pour la présentation du rapport d'activités 2017-2021, le Secrétariat national a fait le choix d'être sélectif dans ce qui nous voulions vous rapporter, de le faire dans une séquence courte en mettant davantage l'accent sur ce que nous avons fait mais qui n'était pas prévu il y a 4 ans dans le rapport d'orientations de la mandature.

I - Produire du revendicatif

C'est une mission d'origine au service de toute l'organisation ; son importance pour toute l'organisation a été renforcé par un débat d'amendement au congrès de Rennes

1/ L'ANI Cadres 2020 : un support pour le dialogue social, professionnel, managérial et syndical

Cet accord, c'est l'accord que l'on n'attendait pas et dont on a peu entendu parler ensuite, pour cause de Covid (signé en mars 2020). C'est pourtant le fruit d'un long

travail dont les bases ont été posées par la CFDT Cadres avec le **Manifeste** Cadres 2015 préparé dans la mandature précédente (sous l'égide Jean-Paul et Jean-Claude) suite à l'accord AGIRC-ARRCO de 2015.

Rédiger un manifeste semble une tradition CFDT Cadres puisque dès l'origine de l'organisation des ingénieurs et cadres au sein de notre confédération (en 1944) c'est par un manifeste que la FFSIC s'adresse à eux. Ce fil tendu entre deux époques me permet d'évoquer ici la figure de Roger FAIST, premier secrétaire général en 1967 de notre Union confédérale et décédé en mars 2021.

Revenons à la négociation de l'ANI Cadres. La CFDT Cadres était présente dans l'équipe de négociation emmenée par Marylise Léon (d'abord Patricia puis Laurent). Si la conclusion par un accord n'était pas envisagée par le patronat au début, il est apparu possible d'aller vers un accord unanime, que l'on peut qualifier de droit souple. En effet cet accord est un outil au service du dialogue managérial, professionnel, syndical et social ; par son champ revendicatif large et novateur sur certains aspects, il est un point d'appui pour aller vers les cadres ; il apporte une vision de la place des cadres dans l'entreprise, une vision plus fonctionnelle que statutaire qui nous convient bien.

La CFDT Cadres a produit différents outils. Des premières réunions avec certaines FD comme la FD des Services ont eu lieu. C'est un chantier qui reste devant nous ! Il devrait connaître prochainement une traduction concrète dans une certification interpro **Cléa Management**.

Les cadres CFDT de la fonction publique nous en demande une traduction dans leur contexte :

2/ Syndiquer l'intelligence artificielle ! Même pas peur !

Rapidement après le congrès de Saint Malo, et en écho aux préoccupations portées par la Commission européenne, en écho aux préoccupations portées en France par le Rapport Villani ... Franca et Jérôme nous invitent à faire de l'IA le thème du comité national 2018, un comité très ouvert, très illustratif et très divers avec un titre qui ne s'oublie pas !

Une déclaration en forme de manifeste syndical en 9 points est produite. Un groupe de travail avec des militants se met en place. Ces échanges se traduiront à l'automne

2021 par une série de 3 webinaires réservés aux adhérents “ **les jeudis de l’IA** » et par la rédaction d’un guide CFDT Cadres publié en ce début 2022 par les éditions Eyrolles (et dont il sera question dans un focus dédié cet après-midi). **Des interventions sur ce sujet sont prochainement prévues dans vos organisations.**

3/ Organisation du travail et numérique sous l’effet de la covid

Avant covid, La négociation de l’ANI Cadres 2020 est déjà l’occasion de prendre en considération les transformations du travail et du management sous l’impact du numérique.

La CFDT Cadres poursuit son chantier permanent tant dans l’outillage (le guide de négociation télétravail) que dans la formation (travail et transformation numérique) ; Nous donnons à voir l’émergence du sujet Flex Office , sujet qui fait par exemple un tabac auprès des militants franciliens de la CFDT du quartier de La Défense

Avec l’irruption de la crise covid, nous nous trouvons face à une situation inédite de travail à distance contraint, au domicile. Très rapidement le Secrétariat national à la fois s’organise pour lui-même ; commence à produire des ressources pour les salariés (**un printemps du télétravail**) et à valoriser les productions CFDT (celle du groupe Cadres PSTE par exemple).

Durant l’été et l’automne la CFDT Cadres est impliquée dans le GT confédéral qui pilotera le retour d’expérience et la négociation de l’accord du 26 novembre 2020 : un accord au champ très large par rapport à l’accord du 2005. La dimension organisationnelle et managériale est très présente !

Nous éditons un nouveau guide télétravail ; participons à des webinaires organisés par vos structures) (nous participons à la conception de la formation “négocier le télétravail” pour la confédération)

Nous apprenons encore aujourd’hui de cette crise qui s’éternise.

Tout ceci vient nourrir nos propositions dans notre texte d’orientation

4/ Vers un devoir de vigilance managériale

La dimension sanitaire de la crise permet aussi d’interroger les enjeux de santé physique et mentale liés au télétravail permanent (sédentarité, surconnexion, solitude)

Le risque d'isolement lié au télétravail nous permet de mettre dans l'accord la nécessité de prévoir un dispositif d'alarme pour le salarié et un devoir managérial de répondre. Aussi dans un article de la revue nous avançons le concept de **devoir de vigilance managériale** en réponse à l'expression d'une « **demande d'attention** ». Il permet de donner un vocable professionnel au concept du "prendre soin" développé par la CFDT Cadres en son temps

En matière de management : nous avons actualisé en 2018 le guide du manager 2014 sous la houlette de Patricia avec des focus plus nombreux sur la FP.

Les ANI Cadres et Télétravail sont fortement imprégnés des enjeux managériaux et nous n'y sommes pas pour rien !

Les numéros de la Revue Cadres consacrés à la **vulnérabilité** et à la **charge de travail** permettent de rendre visible des sujets sensibles et de formuler quelques pistes revendicatives, par exemple le droit de dire stop à la charge ; le droit d'alarme managériale face à la surcharge de son équipe. Un autre champ du devoir de vigilance managériale.

5/ La Prévoyance Cadres : soutien individuel et démarche collective

La prévoyance obligatoire Cadres est née par accord interprofessionnel en 1947 (la fameuse cotisation de 1,5 % payée par l'employeur). La négociation de l'ANI cadres 2020 n'a pas permis d'ouvrir au niveau interpro une négociation sur le fond de cette prévoyance dont le caractère obligatoire est remis en cause par les ordonnances macron en donnant la main à la négociation de branche.

Nous avons organisé deux webinaires avec notre partenaire APICIL et la FCE (Ute) qui attestent également qu'au niveau des adhérents cadres beaucoup de questions personnelles sont posées sur les situations d'incapacité, d'invalidité.

Il y a là un réel intérêt à investir davantage la CFDT Cadres sur ce champ de la protection solidaire, pour le soutien aux adhérents et la promotion de nouvelles revendications en matière de prévoyance inter catégorielle.

6/ Agir pour protéger les lanceurs d'alerte

La CFDT Cadres a de longue date été motrice sur ce sujet (dès 2001 au niveau syndical mondial) en posant les bases des conditions d'exercice de la responsabilité en 5 droits dont le droit d'alerte.

EUROCADRES, notre structure syndicale européenne d'affiliation, a été durant la période le moteur de l'engagement syndical et associatif en Europe sur la protection des lanceurs d'alerte. Son action a débouché sur la directive européenne dont la traduction législative française est en cours.

Au printemps 2018 le livre **Osez l'alerte** est publié sous la plume de Jean Paul Bouchet et fin 2018 le projet de MLA voit le jour et la CFDT Cadres en est membre fondateur. Avec Franca, Nous y portons la voie de toute la CFDT dans une relation étroite avec la Confédération. Nous sommes heureux que l'USJ CFDT et la F3C CFDT nous y rejoignent.

En cette fin de mandature, l'activité est importante pour suivre de près la transposition en droit français de la directive européenne. En effet des lobbys importants pèsent sur le Sénat. Un nécessaire rôle accru des organisations syndicales est en jeu dans cette transposition. **C'est en ce moment que cela se passe.**

2 – Construire la veille

Parmi les missions de la CFDT Cadres figure celle de veille sur les évolutions du monde du travail.

Nous participons à de multiples réseaux et structures qui facilitent cette posture de veille tant en France qu'en Europe qu'il s'agisse de EUROCADRES, de UNI EUROPA Cadres ou du CESE ; dans chacune de ces organisations nous assumons notre place (Ute, Marie-Christine, Franca)

Nous avons pour cela plusieurs "capteurs" privilégiés qui sont nos outils "maison

7/ La Revue Cadres passe en numérique et défriche ...

Durant cette mandature la Revue connaît une double transformation sous l'impulsion de Laurent Tertrais.

- Un site web totalement neuf avec de nouveaux outils (les dossiers thématiques) et dont la partie réservée est accessible à tous les adhérents cadres ou non ;
- Une diffusion papier limitée aux seuls adhérents cadres la demandant. Nous commençons même à vendre quelques PDF d'articles ou de revues !

La revue papier est également adressée aux nouveaux adhérents cadres (durant deux années). 20 000 personnes reçoivent la revue papier et le site compte 30 000 abonnés alors que nous diffusions auparavant environ 75 000 exemplaires.

Nous avons abordé quelques thématiques nouvelles avec les numéros sur les fonctions supports, la responsabilité environnementale, les renouvelés industriels, l'action dans les territoires, etc. et donné la parole à de nombreux responsables CFDT.

La Revue est un lieu ouvert à la coproduction ! Ainsi nous avons collaboré avec des fédérations Santé Sociaux et Interco pour l'édition de 2 numéros durant la campagne des élections fonctions publiques

8/ Ecouter les cadres et révéler leurs attentes

Être en veille c'est être à l'affût non pas du dernier article au titre provocateur, du dernier sondage sur le mal-être des cadres, mais à l'affût des changements de fond du monde du travail des cadres, à l'écoute des attentes et des craintes de cadres.

Nous avons réitéré en septembre 2019 puis en janvier 2021 le questionnement auprès des cadres avec la société KANTAR (sur les bases de l'enquête 2015) avec en 2021 un zoom sur les cadres en TPE très instructifs (mais c'est surtout le volet les cadres dans la crise qui a retenu l'attention des médias).

Ces enquêtes confirment l'existence d'aspirations très partagées que nous avons analysées avec le Bureau national. Ces constats servent de point d'appui pour nos publications, nos interventions en formation Référent Cadres.

De même, en novembre 2021, nous avons lancé, en partenariat avec Kantar, une enquête qualitative sur les attentes des cadres des fonctions publiques. Les premiers résultats feront l'objet d'un échange lors de la table ronde prévue lors de notre colloque de vendredi matin.

Plus récemment, plus de 1500 adhérents cadres CFDT ont répondu (d'entre eux en à une enquête en ligne réalisée par des chercheurs de l'IRES sur les motivations de l'adhésion syndicale. Il sera intéressant de croiser ces résultats qui ne sont pas encore public avec ceux de l'enquête confédérale **PARLONS ENGAGEMENT** lancée hier (le 11 janvier).

9/ Déchiffrer ce qui vient avec l'OdC, depuis 20 ans

En mars 2018 l'OdC nous conviait à fêter ses 20 ans : une aventure toujours féconde par son exigence et son travail original associant chercheurs, DRH et syndicalistes.

Durant la période l'OdC a organisé une dizaine d'événements en format séminaire ou colloque avec malheureusement une activité publique très réduite en 2020 et 2021 (mais en produisant de nouveaux supports : une maquette pour les livrets, une émission vidéo sur les seniors Kaléidoscope, un livret sur le travail éloigné co produit avec notre partenaire METIS Europe.

Parmi les travaux de l'OdC signalons ceux sur le travail (l'entretien professionnel, les AFEST, les nouvelles demandes de changement), sur le management (manager le travail public, gouverner avec les parties prenantes) et les RH (sur les nouvelles formes de travail et d'emploi). Autant de sujets qui sont venus nourrir hier ou nourriront demain notre production revendicative.

3 – Soutenir l'action syndicale

10/ Un soutien de fond à la syndicalisation et à l'ARC

Comment ne pas évoquer le déploiement des formations Imagin'Cadres et Référent Cadres impulsée par notre collègue Gwendal en début de mandature et déployée par l'équipe CREFAC (en présentiel comme en distanciel), les appropriations par les FD et URI ; le déploiement des formations Imagin'Cadres en direct, en partenariat avec les URI et FD; le déploiement des réseaux de référents (PSTE, FEAE, FCE, Services) en synergie avec la démarche ARC.

11/ Répondre à de nouvelles attentes en matière de formation

A la fois des thèmes innovants : Formation représentant de proximité (demande d'une section) Formation charge de travail (déclinaison de nos travaux de veille – Revue et session Isst) ; une contribution importante de la CFDT Cadres à la conception de modules confédéraux, à plusieurs GT

Et des actions avec les structures (à leur demande) : après la FGMM, le Crefac travaille avec les Fédérations Santé Sociaux, Interco, avec la FGTE pour une offre de "formation commune" ; déploiement URI de Imagin'Cadres est soutenu. Tout ceci demande un gros travail mené par Corinne de coordination pour rendre notre fédéralisme opérationnel

La CFDT Cadres fait partie des premières structures à mutualiser une offre dans la plateforme "ma formation en un clic" à destination de tous les adhérents notamment nos 3 modules sur l'intelligence artificielle en libre accès !

12/ Contribuer aux résultats collectifs en matière de représentativité

La mandature s'est ouverte sur une première place de la CFDT dans le privé. À l'issue du cycle CSE 2017 2021, la CFDT consolide sa première place sur l'ensemble des collèges et également sur le collège 2/3 mais sur le seul collège 3 nous ne progressons pas. La CFDT est attractive à distance pour les cadres mais c'est dans la proximité que se joue la dynamique locale de syndicalisation, le dialogue syndical, la fidélisation, la constitution de collectifs militants et les résultats aux élections. La CFDT Cadres a tenté à sa manière d'y apporter sa pierre.

Pour les élections FP 2018 : très rapidement un GT du BN se met en place (autour de Catherine Blanc) afin d'identifier les thèmes revendicatifs sur lesquels la communication sera axée. Ils sont toujours d'actualité tout comme les cadres postales dessinées pour les illustrer. 2 numéros de la Revue Cadres permettent de soutenir la réflexion.

En 2021 un nouveau GT se met en place (Laurent D) avec pour horizon les élections 2022. La situation des cadres FP fait l'objet de passages importants du projet de résolution et le colloque de vendredi y est en grande partie consacré ...

Pour s'impliquer dans les élections TPE 2021 l'équipe CFDT Cadres bénéficie du renfort de Jena Tran : nous imaginons une campagne de proximité avec la mise en place de Club Cadres TPE PME dans les territoires. La crise sanitaire est passée par là : nous avons réorienté notre travail pour aller davantage sur le fond de la situation du travail des cadres et avons mené une enquête spécifique KANTAR publiée en janvier 2021. Les 500 000 cadres en TPE méritent bien cet engagement !

13/ Agir, réagir, innover là où on ne l'attend pas

Dans la période, La CFDT Cadres a été présente et réactive à l'événement.

Par exemple lorsqu'avec l'APEC nous avons pris conscience de l'impact de la crise covid sur l'emploi des jeunes diplômés nous avons lancé, sous l'impulsion d'Anne Florence, l'opération coup de pouce JD à l'occasion d'une journée REPONSE A EMPORTER. Depuis vos URI et nous avons expérimenté avec plus ou moins de réussite les opérations de terrain avec la FAGE. Cependant Nous avons pu mesurer la réactivité des cadres adhérents CFDT qui ont répondu à l'appel à mentorat : plus de 500 sont disponibles pour un coup de pouce. C'est très encourageant cette envie d'engagement même ponctuel.

Pour donner suite à une communication des patrons du CAC 40 sur leur responsabilité environnementale, nous avons suscité une tribune signée par 40 administrateurs salariés CFDT. Marie Christine elle-même administratrice a pris la plume. Notre implication dans le réseau CFDT des administrateurs salariés et l'appui de la Confédération a fait le reste.

Le déploiement des webinaires a été important depuis juin 2020. Plus d'une trentaine ! C'est un bon média pour des collaborations nouvelles avec les FD et URI, avec des partenaires externes, pour du lien avec les adhérents. Cela permet aussi d'aborder des thèmes rares qui nous ont permis de toucher de nouveaux publics d'adhérents (comme les maladies chroniques, l'endométriose, etc.).

Conclusions

La mandature a été marquée nous semble t il par une réelle concrétisation et une forte diversification des actions d'appui aux structures en réponse aux sollicitations de vos

FD et URI. Qu'il s'agisse d'être présents ou d'intervenir dans vos congrès pour rencontrer les équipes syndicales, d'intervenir en bureau fédéral ou régional, de participer aux rencontres des référents cadres, de relayer vos actions sur notre site web, d'animer des temps d'échanges avec les adhérents cadres (en présence ou à distance), de tenter avec vous les rencontres Coup de Pouce ou de co-animer des formations Imagin'Cadres, des afterworks ou des colloques ! La vitalité de ces sollicitations est vraiment stimulante.

Avant de conclure, j'aborde rapidement quelques aspects internes.

Je ne peux passer sous silence la crise interne de début de mandature qui a conduit à l'évolution du Secrétariat national et à l'élection d'un nouveau secrétaire général. Ce congrès est l'occasion de remercier vos organisations pour le soutien manifesté durant cette période.

Dans la suite de la mandature vous avez encore été en vrai appui : pour renouveler en cours de mandature vos représentants au sein de notre Bureau national (notamment lors du Comité national de 2020) et lors de l'évolution des statuts de l'Union en septembre 2021.

Ces nouveaux statuts visent à resserrer les liens entre vos organisations et l'union, constituée il y a 55 ans, et à refaire du Comité national annuel un temps politique de bonne gouvernance pour un fédéralisme plus opérationnel et plus réactif.

De façon moins visible, nous avons menés quelques chantiers de management interne (sur nos règles de gestion RH) (évolution de notre comptabilité : la présentation du rapport financier l'évoquera à la suite de mon intervention)

Enfin nous avons pu étoffer notre équipe nationale dans le cadre de relations avec plusieurs organisations. Cependant, la constitution d'une équipe nationale permanente composée d'un nombre suffisant de membres à plein temps reste un objectif à atteindre

- si nous voulons répondre mieux demain aux attentes et besoins que nous pressentons en appui de toute la CFDT
- si nous voulons pouvoir soutenir une dynamique nécessaire de syndicalisation chez les cadres et consolider notre représentativité inter catégorielle.

Rien n'est acquis ! D'autant plus dans un monde du travail qui fait face à de nouvelles formes du travail, de nouvelles mobilités professionnelles et de nouvelles vulnérabilités individuelles et collectives. Nous en reparlerons demain.

Je tiens à remercier chacune et chacun des membres de l'équipe permanente de la CFDT Cadres et ceux du bureau national, les différents secrétaires nationaux, les salariés techniques et administratifs, les chargés de mission.

Vous nous direz dans vos interventions votre appréciation de notre activité, ce qui vous semble aller dans le sens des missions que votre Union confédérale doit porter.

Merci de votre attention.

Je passe la parole à Marie Christine Lebert, trésorière de la CFDT Cadres