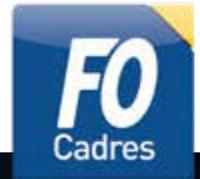


La Lettre

N° 174 / AVRIL-JUILLET 2019

FO-CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Statut de l'encadrement
MALGRÉ LES NÉGOCIATIONS,
LE MEDEF REFUSE TOUT PROJET D'ANI

L'édito d'Éric PÉRÈS
RESPECT ET JUSTICE POUR LES CADRES

Infographie
2019 : LE DYNAMIQUE MARCHÉ
DE L'EMPLOI CADRES

Développement syndical
TOUS NOS OUTILS À VOTRE DISPOSITION

Dossier

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE :

problème ou solution ?



L'édito

Les cadres exigent respect et justice !

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

En mars dernier, la négociation sur l'encadrement, entre le Medef et les organisations syndicales, commençait enfin. Après de nombreuses interruptions et reports imposés par le MEDEF, la négociation est une nouvelle fois reportée au 20 septembre 2019. Le patronat déclare ne peut avoir de mandat pour un accord interprofessionnel ; une frilosité qui contraste avec l'enjeu d'une telle négociation. Celle-ci est une opportunité formidable pour replacer le rôle des cadres dans l'entreprise et au cœur du dialogue social.

Un rôle qui, pourtant, est tout à coup montré du doigt suite aux annonces du gouvernement sur l'assurance chômage, le 18 juin dernier. Et cela, parce que leur rétribution est plus élevée que les autres catégories de personnels, et parce que leur indemnité chômage est proportionnelle à ce salaire.

Fondre sur ce fait pour vilipender une partie des professionnels, c'est oublier un peu vite que les cadres, comme les autres salariés, subissent notamment la discrimination liée à l'âge après 50 ans. Et qu'aucun pont d'or ne leur est fait, malgré leur très grande expérience. La dégressivité de leurs indemnités, alors qu'ils cotisent plus pour le bien de tous les travailleurs, est un non-sens. Cette décision nourrit notre crainte d'une perte de reconnaissance quant à l'engagement des cadres au sein des entreprises. Une appréhension qui concerne chacun d'entre eux, alors que notre catégorie doit faire face au profond bouleversement des modes d'organisation du travail.

Aujourd'hui, les cadres, pourtant de plus en plus nombreux, doivent en effet faire face à une charge de travail et à une expertise accrues. En parallèle, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes perdurent malgré les volontés publiques et les sanctions. De même, le manque de reconnaissance, que les récentes annonces ne font qu'aggraver, appelle à trouver d'autres réponses, d'autres accords. Et ce, pour atteindre le juste équilibre entre leur contribution et leur rétribution. La confiance entre les cadres et les entreprises est à ce prix.

Sans cet équilibre, sans une reconnaissance de l'investissement et de l'engagement des salariés, les entreprises auront bien du mal à attirer et fidéliser des talents et des cadres compétents, capables de relever les prochains défis, dont les changements actuels ne sont qu'un échantillon. La défiance s'installera alors inexorablement. Pour répondre à ces enjeux urgents, FO-Cadres a développé plusieurs axes afin de mettre à jour l'Accord National Interprofessionnel de 1983 qui ne répond plus aux réalités d'aujourd'hui.

Ainsi, parmi ceux-ci, nous demandons notamment une meilleure protection de l'engagement professionnel des cadres (cf. nos propositions page...).

Les cadres sont des salariés à part entière et non entièrement à part. Notre travail est de remettre du collectif là où prévaut l'individuel. Nous devons aussi regarder vers l'avenir sans oublier l'essentiel. Ces négociations sont donc l'occasion de réussir cette équation et de redonner aux cadres la place qui est la leur, avec une protection suffisamment forte pour les conforter dans leur rôle.

Sommaire

AVRIL/JUILLET 2019

Dossier

3 **L'intelligence artificielle s'impose peu à peu dans l'entreprise**

L'avis de FO-Cadres

7 **IA : la finalité de son déploiement et ses conséquences demeurent opaques**

Zoom sur...

8 **Le dynamique marché de l'emploi cadres**

Une vie, un engagement syndical

9 **Carine Brusson, gestionnaire comptage chez GRDF**

Questions-réponses

10 **Forfait-jours et temps partiel**

Le droit à la déconnexion

Les actus de FO-Cadres

12 **Toute l'actualité du syndicat**

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE S'IMPOSE PEU À PEU DANS L'ENTREPRISE

Dossier Des technologies informatiques couplées à de grandes bases de données s'apprêtent à révolutionner de multiples métiers. Voire à remplacer les salariés sur les lignes de production comme dans la gestion des ressources humaines. Pour le meilleur comme pour le pire.



« L'intelligence artificielle promet d'améliorer la façon dont nous vivons et travaillons ». Fondateur et PDG d'Easyrecrue, Mickaël Cabrol n'y est pas allé par quatre chemins pour présenter les avantages de l'IA, fin mars, lors d'une matinée d'information organisée dans les locaux de la BPI (Banque publique d'investissement) à Paris. S'appuyant sur les résultats d'un sondage commandé par Accenture, il a indiqué que pour 69% des dirigeants d'entreprise l'industrie va être totalement transformée par les technologies intelligentes. 64% d'entre eux s'attendent à ce que l'IA génère une création nette d'emplois dans leur entreprise au cours des trois prochaines années. Et 53% des employés pensent qu'elle va créer de nouvelles opportunités pour leur avenir. La révolution de l'intelligence artificielle s'annonce positive et heureuse... Pour autant, un quart de ces dirigeants (24%) pensent que seul un employé sur quatre est prêt à travailler avec des technologies intelligentes... Et quasiment aucun d'entre eux (4%) ne prévoit d'investir largement dans la formation continue. Voilà résumé en quelques pourcentages toute l'am-

bigüité de l'avenir que nous promet l'IA.

Mais d'abord, qu'est-ce que l'intelligence artificielle ? Le fondateur d'Easyrecrue la définit comme « une constellation de technologies qui permettent à des machines d'étendre les capacités humaines », en s'appuyant sur les grandes capacités de mémoire de l'informatique, sur le Deep learning (ensemble de méthodes d'apprentissage automatique) et sur les multiples banques de données existantes. Les améliorations attendues vont de l'analyse d'un texte, d'images ou de sons à la prédiction d'évolutions futures, en passant par la traduction ou une meilleure connaissance

de la personnalité d'un candidat... Dans tous les cas, les grands prêteurs de l'IA promettent une amélioration des conditions de travail grâce à la prise en charge des tâches répétitives par la machine. « Un scientifique en pharmacovigilance passe en revue une énorme quantité de documents afin d'évaluer les problèmes de sûreté liés aux médicaments. L'IA utilise l'analyse et la compréhension du langage ainsi que l'apprentissage machine pour aider les scientifiques à trier et prioriser les cas présentant le plus de dangerosité », explique ainsi Laurent Stéfani, directeur de l'intelligence artificielle chez Accenture. Le spécialiste oublie cependant de dire que pour fonctionner, l'apprentissage machine a besoin d'une masse de données que seuls les êtres humains sont capables de lui fournir. Il n'indique pas non plus que ceux qui « nourrissent » les machines sont des « micro-travailleurs payés une misère (voir interview d'Antonio Casilli) et préfère présenter l'IA comme une innovation sans danger pour le travail humain. Un conducteur poids-lourd « ne contrôlera plus la vitesse, le freinage ou la direction de son camion, affirme-t-il. Mais il supervisera les paramètres du véhicule et l'optimisation du trajet... » Ceux qui s'inquiètent de voir disparaître le métier de chauffeur routier devraient être rassurés.

Témoignage

« Je suis très favorable à l'intelligence artificielle... »

JOHNNY GERMANY est élu du personnel, représentant FO et directeur de l'innovation Europe chez Danone.

« Je suis très favorable à l'informatique et à l'intelligence artificielle. Mais je ne sais pas si nous avons la maturité pour l'utiliser, s'interroge Johnny Germany, qui a la particularité d'être élu du personnel, représentant FO et directeur de l'innovation Europe chez Danone. En France, le sentiment général est que l'informatique et l'IA cassent les relations humaines. Ce n'est pas automatique. Il faut les utiliser comme des outils permettant de gagner du temps et d'appréhender toute l'information disponible plutôt que comme le moyen de s'affranchir des étapes opérationnelles d'une prise de décision. L'informatique est indispensable pour retrouver tous les détails d'une carrière afin de préparer un entretien annuel par exemple. Mais évidemment, l'utilisation de ces outils dépend de la culture de l'entreprise. Chez Danone, la proximité est un maître mot et cela freine l'entrée de l'IA dans la GRH pour le moment... »

Des réductions d'effectifs dans la production

Mariette Rih fait partie des gens inquiets. Pour la DSC FO du groupe Renault, l'usine du futur est déjà une réalité. « Le groupe investit massivement dans la transformation numérique des usines depuis quelques années. Ces innovations peuvent permettre d'améliorer les conditions de travail, mais nous savons qu'elles peuvent aussi aboutir à des pertes massives d'emploi. » Les élus Force ouvrière réclament des formations pour permettre aux salariés de faire évoluer leurs compétences afin de pouvoir accompagner les évolutions technologiques en cours. « Nous avons maintenant des petits robots pour acheminer les pièces jusqu'à l'opérateur sur les lignes de montage, ajoute Mariette Rih. Grâce à la programmation intégrée, ils apportent les pièces en fonction du véhicule en train d'être monté sur la ligne. C'est une bonne chose car cela permet tout autant d'améliorer la qualité du produit que l'ergonomie du poste de travail. Mais attention, c'est la machine qui doit accompagner l'humain et jamais l'inverse. L'introduction de l'IA ne doit pas viser uniquement à augmenter la productivité et les profits. Nous avons déjà des cadences hallucinantes qui engendrent des problèmes de risques psychosociaux. »

Chez Orange, l'intelligence artificielle est également présente dans la « production ». Elle s'accompagne d'une réduction d'effectif et d'un contournement de la convention collective. « Nous avons commencé par une digitalisation et petit à petit nous incorporons des capacités d'IA, note Laurent Fontanié, DSC FO. Les clients passent directement leurs commandes sans intervention humaine. Ce « self care » permet d'accumuler des données sur lesquelles des algorithmes travaillent afin d'anticiper les besoins futurs, la dimension des réseaux à installer ou encore les innovations qui nous seront demandées. » Le groupe voit son activité de téléphonie fixe décliner tandis que les services en ligne, d'accès à Internet et de multimédia, les portails et activités de régie pub ou le déploiement de

la fibre prennent de plus en plus d'importance. « A terme, l'IA va remplacer les salariés par des machines dans tous les métiers de back-office, estime le délégué. Seules les interventions chez le client seront épargnées. Les réductions d'effectif de la maison mère ne sont pas prêtes de s'arrêter car les nouvelles activités sont développées dans des filiales attachées à la convention Syntec qui est bien moins protectrice que celle des télécoms. »

Le groupe Thales, qui vient d'avaloir Gemalto, le spécialiste de la carte à puce, a également l'intention d'introduire l'IA dans ses usines.

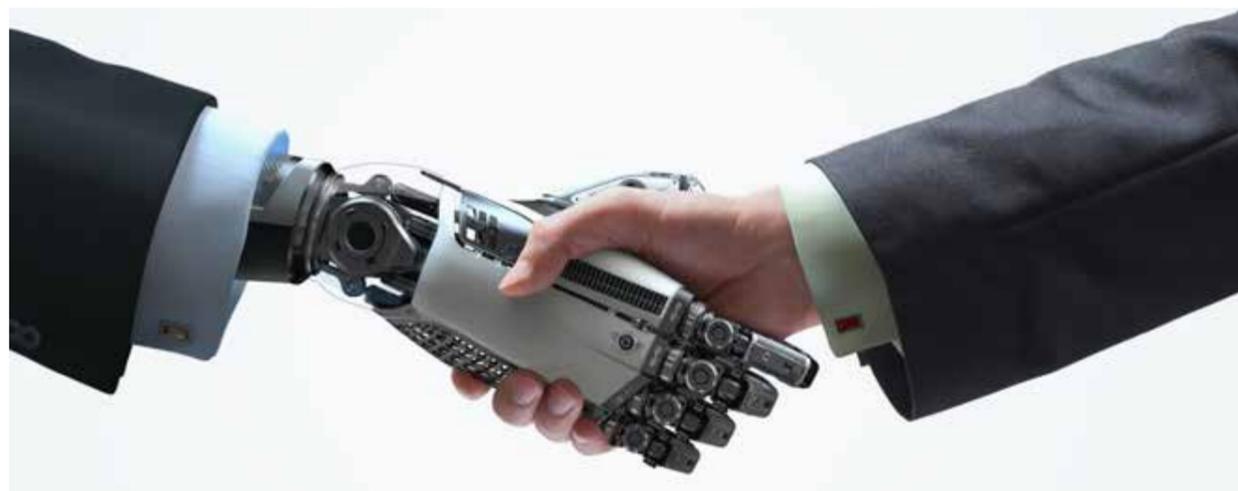
« On nous parle d'usine du futur et Patrick Caine, le PDG, n'a que le big data à la bouche », résume Florence Coppel, DSC FO de Thales France. Depuis 2014, l'entreprise indique avoir investi quelque 7 milliards dans les technologies numériques, dont l'IA. Sa collègue Anne-Marie Chopinet, déléguée syndicale FO de Thales DIS (l'ancien Gemalto) vit déjà le « manufacturing 4.0 ». « L'intelligence artificielle nous permet d'anticiper le moment où la qualité des cartes à puce qui sortent de la chaîne de production baisse, de façon à déclencher la maintenance ou le réglage des machines un peu avant. Nos équipes marketing travaillent également sur des projets visant à améliorer l'expérience client grâce à l'intelligence artificielle », précise-t-elle. À l'inverse, la direction assure ne pas utiliser d'intelligence artificielle dans ses campagnes de recrutement ou en GRH. « Mais le groupe pose des offres sur LinkedIn et ce site utilise l'IA pour rechercher les bons profils », fait remarquer la déléguée.

La gestion RH bientôt chamboulée

« Aujourd'hui, l'intelligence artificielle impacte plus fortement les métiers que la gestion des ressources humaines, confirme François Geuze, auditeur social et consultant expert en e-RH après avoir été DRH pendant 20 ans. Mais cela ne devrait pas durer. Elle est déjà présente dans le recrutement :



sur le sourcing de candidats en amont et dans les process de recrutement en aval. » Au Crédit Agricole, Pascale Robert, responsable Unité Gestion prévisionnelle des emplois est satisfaite du recours à la technologie du Smart Ranking. Dans un message à l'intention des participants de la matinée organisée par Easyrecrue, elle expliquait que « le recours à la technologie du Smart Ranking favorise la proactivité et facilite la détection de personnalités recherchées. Elle représente, pour notre équipe de recrutement, un véritable outil d'aide à la décision, complémentaire aux méthodes existantes. » L'IA permet déjà d'analyser les émotions ou les traits de personnalité d'un.e candidat.e ayant passé un entretien vidéo, affirme Chloé Clavel, professeur associé en Affective Computing à Télécom ParisTech : « l'algorithme analyse les signaux sociaux émis par la personne ainsi que son discours ou son timbre de voix pour en tirer des informations sur sa personnalité et émettre un avis sur ses capacités à s'intégrer dans la culture de l'organisation qui recrute. »



L'entretien

Les BOT : un risque de gadgétisation

FRANÇOIS GEUZE, ancien DRH, est maintenant auditeur social et consultant expert en e-RH.

« Les BOT (prononcer Botte), sont des petits programmes informatiques automatisés dont le but est de stimuler le comportement d'une personne humaine ou d'effectuer des tâches répétitives. Bien souvent, il ne s'agit pas d'IA, mais d'un arbre de décision où suivant la réponse à une première question, on vous propose d'autres questions... pour pouvoir, au final, vous classer ou bien apporter une réponse plus ou

moins contextualisée. Ces BOT se substituent aux interactions de premier niveau entre la DRH et les collaborateurs ou les candidats. La relation est très cadrée et appauvrie, voire déformée, ce qui peut altérer le bon fonctionnement d'une organisation. Certes, les BOT permettent de dégager du temps de consultant ou de responsable RH pour traiter des problèmes plus importants. Mais que penser

d'une fonction RH dont les seules actions reposeraient sur l'existence de problèmes graves ? Les contacts avec les collaborateurs seraient réduits au strict minimum. Or la confiance se construit lentement grâce à un processus de connaissance et de respect mutuel. À trop être fascinés par la technologie, les DRH risquent de tomber dans l'illusion informatique et la gadgétisation... »

Les technologies de l'IA permettent aussi d'augmenter la productivité dans la filière RH, par exemple dans les opérations de tris des milliers de CV reçus chaque années par les grandes entreprises. Directeur du Master GRH dans les multinationales de l'IAE de Paris Gustave Eiffel et professeur affilié à l'Executive Education de Sciences Po, Michel Barabel déplore qu'un certain nombre d'entreprises voient surtout dans l'IA un moyen de « pouvoir supprimer des postes d'assistant RH en substituant la machine à l'homme. » Une situation incompréhensible à ses yeux alors que ces technologies promettent d'améliorer la gestion des ressources humaines. « L'IA pourrait contribuer à une gestion différente des salariés. A commencer par la formation. En fonction du profil et du niveau des apprenants, il est possible de personnaliser les enseignements ou la formation d'un groupe de travail pour éviter les risques de décrochage. La gestion des temps de travail ou de la paye peut aussi être automatisée pour libérer les équipes RH d'une lourde tâche administrative afin de passer plus de temps à la gestion concrète des carrières » propose l'enseignant. De son côté, François Geuze ajoute à la liste quelques domaines importants de la GRH. « Grâce au machine learning et aux données disponibles sur le personnel à la DRH, il est possible d'identifier des corrélations entre le taux

absentéisme, la taille de l'équipe, la distance domicile/travail, etc, afin d'anticiper les départs. De la même façon on peut améliorer l'analyse du climat social ou de la qualité de vie au travail grâce à des solutions issues de l'analyse des statistiques. » Le consultant précise qu'un grand groupe de distribution utilise déjà l'IA comme un outil d'aide à la décision pour modifier le plan de formation. Reste à se méfier des biais technologiques. Anne-Marie Chopinet, la déléguée FO de Thales DIS, craint une disparition de la créativité. « L'IA analyse des données existantes sans prendre de recul. Or bâtir une nouvelle offre à partir de l'existant risque de ne plus permettre l'apparition de solutions disruptives. » Un risque que François Geuze résume en quelques mots : « L'IA regarde l'entreprise dans le rétroviseur. Et les directions veulent aller trop vite. » Délégués syndicaux et représentants du personnel ont du pain sur la planche...



ANTONIO CASILLI

est sociologue, enseignant-chercheur à Télécom ParisTech, et auteur du livre *En attendant les robots, enquête sur le travail du clic*. (Éditions Seuil, 2019).

L'avis de l'expert

« Les syndicats français sont attentifs à ces questions, et sont équipés pour les traiter »

Donc du travail visible. Mais il y a eu aussi le travail invisible de personnes, en France comme au Cameroun ou à Madagascar, qui ont anonymisé le CV, l'ont analysé, ont « tagué » la formation suivie, les postes préalablement tenus, etc. Ces tâches répétitives et routinières ne sont jamais valorisées par les start-up et leur exécution est payée quelques centimes l'unité. L'apprentissage indispensable dont les logiciels ne semblent pas pouvoir se passer nécessite du travail humain, soit avant, soit après leur intervention.

COMMENT L'IA EST-ELLE UTILISÉE PAR LES ENTREPRISES JUSQU'À PRÉSENT ?

Grosso modo, on peut affirmer que la gestion des ressources humaines n'est pas encore très impactée en dehors du recrutement. Selon une récente enquête du MEDEF avec l'Association des Centraliens, les RH sont la fonction la moins impactée par l'IA dans les entreprises françaises, loin derrière la R&D, les systèmes informatiques et le marketing. Pour le reste, ça dépend de la taille et du secteur de l'entreprise. Les grands groupes ont été rapides pour introduire l'IA. À l'inverse, les PME sont à la traîne. Certaines doivent rattraper leur retard pour pouvoir continuer à travailler avec leurs donneurs d'ordre. Elles réalisent des automatisations à l'arrache, ce qui a toutes les chances de se traduire par des fausses automatisations : sans algorithme, avec des micro-travailleurs qui alimentent la machine et une zone grise sociale qui existe aussi en France où on compte environ 260 000 travailleurs du clic.

À QUOI PEUT-ON S'ATTENDRE DANS LES ANNÉES À VENIR,

CONCRÈTEMENT, QU'EST-CE QUE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AUJOURD'HUI ?

C'est une sorte de dévoiement des programmes scientifiques initiaux qui cherchaient à simuler l'activité cognitive humaine à l'aide de modèles mathématiques. Aujourd'hui, les IA que les start-up nous proposent sont spécialisées sur des tâches particulières : de la reconnaissance d'images ou de sons, du tri d'informations, etc. Elles se basent principalement sur des procédés de « machine learning » qui se nourrissent d'exemples, et par conséquent nécessitent une masse importante de données. Or ces données doivent être fiabilisées, annotées et préparées par des humains pour pouvoir être assimilées par un algorithme. C'est le travail de dizaine des millions d'ouvriers du clic dans le monde.

DONC, LORSQU'UNE START-UP PROMET UNE AIDE INTELLIGENTE AU RECRUTEMENT, IL N'Y A PAS QUE DU TRAVAIL DE MACHINE...

Non, en effet. Avant qu'un algorithme aide un responsable RH à trier des CV, il y a eu un travail sur le référentiel métier de l'entreprise, effectué par des salariés de la filière RH.

EN MATIÈRE D'IA EN ENTREPRISE ?

Le capitalisme des plateformes a recours à la même ruse utilisée par les propriétaires des manufactures du 19^e siècle : il évacue les variables sociales d'un processus d'innovation technique pour le faire apparaître comme une phase nécessaire d'un progrès indéfini. L'automation est une stratégie de détournement de l'attention destinée à occulter l'objectif de réduire la part relative des salaires par rapport à la rémunération. Si cela continue, c'est une régression continue des droits sociaux à laquelle nous allons assister.

Quant aux entreprises classiques, elles suivront le mouvement si rien n'est fait pour l'enrayer. Il n'y aura pas de disparition du travail humain mais celui-ci sera de plus en plus réalisé par des travailleurs non protégés et non reconnus. C'est un problème politique plus que technique.

QUEL PEUT ÊTRE LE RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS CE CONTEXTE ?

Elles doivent réfléchir à l'évolution de leur rôle et de leur mode d'intervention. En Allemagne, IG Metall a créé la plateforme « myfaircrowdwork » qui propose ses services aux travailleurs du clic. Ils ont élaboré une charte en 2016 pour réguler ce genre d'emploi : niveau de salaire légal, tribunal compétent en cas de litige et dispositif qui évalue les plateformes. En France, FO a financé notre enquête sur le micro-travail DiPLab, que nous venons de terminer. Les syndicats français sont attentifs à ces questions et ils sont équipés pour les traiter. Il ne leur manque que la volonté de s'intéresser au sort des travailleurs situés à l'extérieur des entreprises.



L'avis de FO-CADRES

ÉRIC PÉRÈS est secrétaire général de FO-Cadres, il est aussi membre du collège de la CNIL.

« IA : la finalité de son déploiement et ses conséquences demeurent opaques »

L'IA est-elle un sujet en débat dans les entreprises ?

C'est en tout cas un sujet qui fait débat dans la société, bien que les définitions et les exemples qui en sont donnés sont souvent imprécis. Et dans les entreprises les interrogations se font plus nombreuses. La publication du rapport Villani sur l'intelligence artificielle (IA) propose de « donner du sens » à ces technologies, notamment par rapport aux nombreuses interrogations qu'elles suscitent dans nos sociétés. Si ce rapport fait un constat assez exhaustif sur les enjeux de leur diffusion, il reste cependant plus évasif sur leurs incidences dans les sphères professionnelles. Une technologie n'est jamais neutre et dans le domaine professionnel ce constat est d'autant plus vrai pour l'IA que la finalité de son déploiement et ses conséquences demeurent opaques.

Si les technologies peuvent revaloriser le travail et requalifier l'individu, elles peuvent aussi contribuer à dénaturer l'activité, en dessaisissant le sujet de tout ce qui faisait sens pour lui : dans ses pratiques et ses liens professionnels, ses marges de manœuvre et ses initiatives.

Face à la montée de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la gestion RH, que peuvent faire les salariés, les syndicats ?

Les salariés et leurs représentants syndicaux ou élus doivent renforcer leur vigilance sur le déploiement des outils numériques au sein des entreprises. Ils doivent systématiquement interpeller les directions sur l'utilisation éventuelle des algorithmes de gestion RH par exemple. Cette démarche est essentielle pour anticiper les risques d'atteintes aux libertés fondamentales et restaurer la confiance dans le dialogue social. L'entrée en vigueur du RGPD est l'occa-

sion de réaffirmer que la protection de la vie privée des salariés, la lutte contre toute forme de surveillance abusive, de géolocalisation liberticide, de fichage et d'évaluation arbitraire sont des enjeux tous aussi prioritaires que les enjeux d'emploi et de pouvoir d'achat. La protection des données personnelles est un levier pour l'action syndicale dans son combat pour le respect des droits et de la dignité des salariés. L'innovation et la protection doivent aller de pair.

De façons plus concrètes ?

La vigilance sur le sujet commence par l'exigence de poser toute une série de questions sur la mise en œuvre des outils numériques et sur les éventuels traitements de données personnelles qui en découlent.

Quelles sont les finalités poursuivies par tel ou tel traitement de données personnelles ? dans l'utilisation des algorithmes par l'entreprise ? Quelles est la nature des données collectées ? Les données personnelles sont-elles anonymisées ? La collecte des données est-elle proportionnée ? Existe-t-il un autre moyen moins pour parvenir aux mêmes finalités ? Quelles sont les sécurités logiques et physiques prévues ? Quels sont les prestataires éventuels ? Leur siège est-il en Europe ou à l'extérieur de l'Union ? Une étude d'impact sur la vie privée a-t-elle été réalisée ? Si non pourquoi ? Si oui, quelles en sont les conclusions ?

Quels peuvent être les objectifs d'une négociation ?

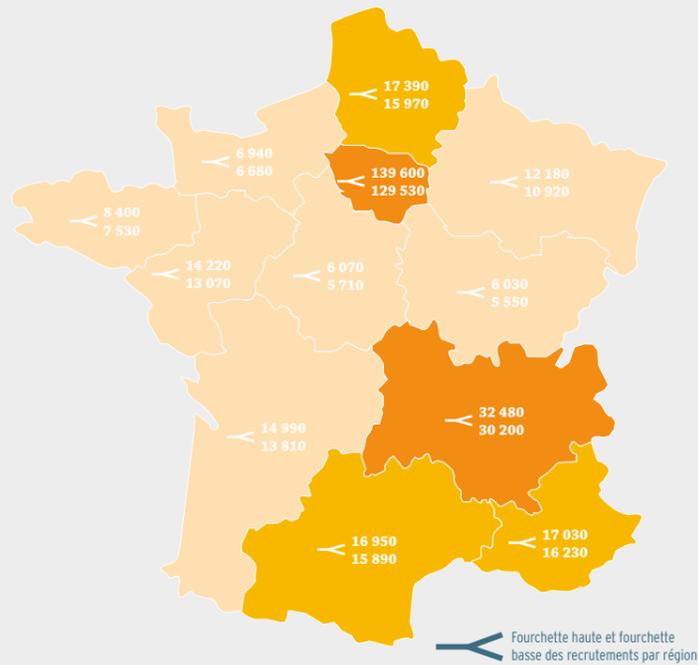
Pour FO-Cadres, la discussion et la négociation doivent permettre de lever le voile sur le déploiement et la finalité des outils algorithmiques déployés dans l'entreprise, et également d'ouvrir « la boîte noire » de leur fonctionnement.

Pour que l'utilisation du numérique ne soit pas un processus banalisé, le droit à l'information sur l'existence et l'utilisation de traitements de données personnelles doit être respectés dans le cadre du dialogue social. L'utilisation du numérique dans les relations de travail est une affaire trop sérieuse pour la laisser aux seules mains des employeurs. Cela oblige donc à communiquer autour de la mise en place de ces systèmes, et de se saisir de ces questions dans le cadre des instances du dialogue social tout en rappelant que les libertés fondamentales et le respect de la vie privée ne se marchandent ni ne se négocient.

Nous militons pour la transparence des algorithmes par un accès non seulement aux codes mais à l'écriture mêmes des intentions inscrites dans les algorithmes. Des audits réguliers des algorithmes doivent être développés pour identifier de possibles irrégularités ou effets néfastes en amont du déploiement d'algorithmes. Cette démarche doit également avoir lieu pour apprécier en aval les éventuels biais dans les résultats fournis. Il s'agit d'assurer un rôle de veille en continu pour identifier les problèmes émergents, imperceptibles ou inaperçus au départ, en apportant un contrepoint à la perspective des opérationnels. Renforcer les compétences des CSE et la formation des élus sur ce point s'avère aujourd'hui essentielle au sein des entreprises.

En cas de refus des directions d'entreprise de jouer le jeu de la transparence et du dialogue, il ne faut pas s'interdire de solliciter l'inspection du travail ou bien la CNIL car le règlement européen en matière de protection des données personnelles (RGPD) est très strict en matière de droit des personnes (accès, information, opposition, rectification, sécurité...) et les sanctions financières prévues en cas de manquement au respect dudit règlement peuvent être très lourdes.

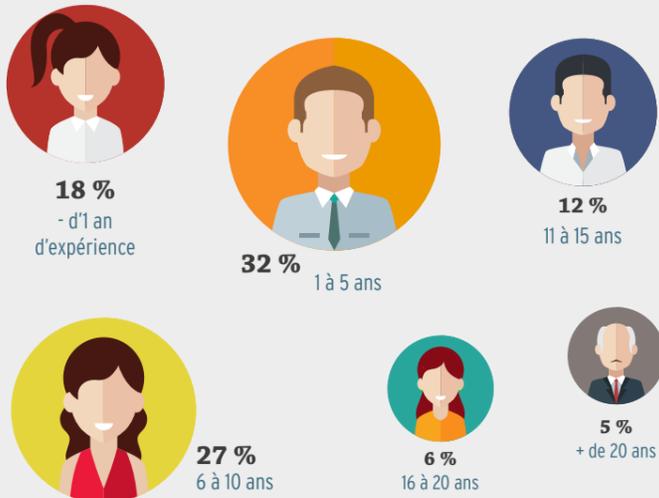
LE DYNAMIQUE MARCHÉ DE L'EMPLOI CADRES EN 2019



LES RÉGIONS LES PLUS DYNAMIQUES EN TERMES D'EMBAUCHES

La quasi totalité des régions a le vent en poupe. L'Île-de-France s'impose toujours comme la 1^{ère} région avec près d'un recrutement sur deux. Suit Auvergne-Rhône-Alpes avec plus de 30 000 recrutements annoncés. La 3^e place du podium est détenue à quasi-égalité par les Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse et l'Occitanie (plus de 16 000 embauches chacune). À noter que la Nouvelle Aquitaine et Pays de Loire, deux régions qui attirent beaucoup de cadres, font preuve d'un beau dynamisme.

LES JEUNES CADRES SONT TOUJOURS LES PLUS RECHERCHÉ·E·S



7/10

des recrutements de cadres se concentrent dans les activités de services en 2019

ÉVOLUTION DE RECRUTEMENTS DE CADRES : CDI ET CDD DE PLUS D'1 AN



TOP 3 DES FONCTIONS QUI RECRUTENT LE PLUS DE CADRES EN 2019



300 000

est le seuil record des recrutements qui pourrait être atteint en 2021

Source : Apec, Prévisions Apec 2019 : La vitalité de l'emploi cadre se confirme

Une vie, un engagement syndical

CARINE BRUSSON, GESTIONNAIRE COMPTAGE CHEZ GRDF



GRDF peut s'appuyer sur une expertise longue de plus de soixante ans, grâce aux savoir-faire développés jusqu'alors par Gaz de France dans la distribution de gaz naturel.

Dans le cadre de l'ouverture des marchés de l'énergie, la directive européenne de 2003 a imposé une séparation juridique entre les activités de distribution de gaz naturel et celles liées à la production et à la fourniture d'énergie. GRDF a donc été créée le 31 décembre 2007. Elle a hérité des activités de distribution de gaz naturel de Gaz de France. Société anonyme, GRDF est aujourd'hui une filiale neutre, impartiale et indépendante du groupe Engie. L'entreprise conserve les missions d'un service public. Elle doit acheminer le gaz naturel vers 11 millions de clients mais aussi construire, exploiter, développer et entretenir le réseau dans plus de 9 500 communes.

Je trouve que concilier la vie professionnelle et la vie privée n'est pas chose évidente, en particulier pour une femme. Mon arrivée aux IEG (industries électriques et gazières) coïncidait avec mon envie de fonder une famille. Il a fallu faire des choix : ne m'épanouissant pas forcément dans mes premières activités, j'ai priorisé ma vie familiale. J'ai ainsi travaillé dix ans à temps partiel. Femme active et de défi, je me suis en parallèle investie dans le milieu associatif pour devenir, après quelques années d'engagement, présidente de l'amicale espagnole de ma commune. Ce sont les origines de mon mari, andalou par sa mère, qui nous ont amenés à adhérer à cette association. Mon engagement et mon dynamisme m'ont valu de prendre naturellement la présidence de la structure... alors même que je suis d'origine antillaise !

Après un BTS action commerciale et quelques années dans différentes entreprises, j'ai été embauchée à EDF-GDF Services en 1998. Mon aisance dans la relation téléphonique m'a, malgré moi, orientée vers les métiers de conseil et d'offre de services – uniquement sur des plateaux téléphoniques, car je préférerais avoir une relation directe avec le client. Très vite, je me suis spécialisée sur le gaz naturel et j'ai intégré Gaz de France. Après avoir participé à l'ouverture des marchés en vendant les nouvelles offres de tarifs de Gaz de France, j'ai eu l'opportunité de quitter le milieu téléphonique en m'orientant vers GRDF en décembre 2008. En arrivant à GRDF, je suis devenue gestionnaire acheminement livraison. Mon métier consistait, entre autres, à établir des contrats de livraison du gaz naturel avec de grandes et moyennes entreprises. Quelques mois après mon arrivée, une nouvelle activité de comptage s'est mise en place. Je l'ai rejointe, avec pour mission de gérer la consommation des entreprises.

C'est un incident psychosocial au sein de notre équipe de travail qui m'a amenée à m'impliquer davantage dans l'action syndicale. Je m'étais syndiquée dès mon arrivée aux IEG ; c'est donc naturellement que j'ai sollicité l'aide et le soutien du syndicat FO en place à GRDF. Je suis par la suite devenue déléguée du personnel, en parallèle de mon activité, puis j'ai été détachée à 100 % en janvier 2014. Depuis, j'ai approfondi mes connaissances. Curieuse et impliquée, je n'hésite pas à m'instruire en sus des différentes formations syndicales, et à participer à des conférences sur des thèmes d'actualité tels que la religion dans l'entreprise, l'emploi des travailleurs handicapés, la place de la femme dans l'entreprise... Je suis missionnée par FO sur la diversité à GRDF. Je négocie des accords, j'alerte la direction sur les risques psychosociaux, j'accompagne les salariés qui le souhaitent... Depuis les récentes élections syndicales organisées au sein des IEG, mon principal objectif est la syndicalisation des cadres, grâce à une information adéquate. Ils sont nombreux au sein de mon périmètre à travailler au siège de GRDF, et ils n'ont pas forcément le réflexe de penser aux organisations syndicales pour travailler autrement. Il incombe à mon équipe d'arriver à les sensibiliser.

Forfait en jours et temps partiel : est-ce possible ?

Questions Réponses

Selon la chambre sociale de la Cour de cassation, un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, dont le nombre est inférieur à 218 jours, n'est pas à temps partiel. Le forfait en jours est un mode de décompte du temps de travail qui déroge aux règles de droit commun fondées sur une quantification en heures. Explications.

Est-il possible de faire requalifier un contrat de travail à temps partiel, en temps plein et en forfait jours ?

Un salarié ayant conclu avec son employeur une convention de forfait annuel de 131 jours saisit la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment la requalification de son contrat en contrat de travail à temps plein et un rappel de salaire à ce titre. Il reproche à son employeur de ne pas avoir respecté la législation sur le travail à temps partiel, laquelle prévoit des mentions obligatoires dans le contrat de travail, en particulier la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou les semaines du mois (C. trav. art. L 3123-6).

Que dit la Cour de cassation ?

La chambre sociale de la Cour de cassation affirme que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours ne peuvent pas être considérés comme salariés à temps partiel. Elle approuve ainsi la cour d'appel d'avoir jugé que le salarié n'était pas à temps partiel, de sorte qu'il ne pouvait pas prétendre à la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein en se prévalant de la méconnaissance des règles relatives aux mentions du contrat à temps partiel.

L'accord collectif autorisant la conclusion de conventions de forfait en jours doit fixer le nombre de jours de travail inclus dans le forfait en jours (C. trav. art. L 3121-64, 3°). Pour la Cour de cassation, ce nombre de jours constitue un plafond et les parties peuvent convenir d'un nombre de jours de travail inférieur à celui prévu par les partenaires sociaux (Cass. soc. 9-7-2003 no 01-42.451 FS-PB : RJS 10/03 no

1175). Pour autant, les cadres soumis à une convention de forfait en jours, prévoyant un nombre de jours travaillés inférieur à 218 jours, ne peuvent être considérés comme des salariés à temps partiel.

En effet, le salarié à temps partiel est un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable. L'article L 3123-1 du Code du travail transpose cette définition. Le travail à temps partiel est donc défini par référence au nombre d'heures de travail accomplies par le salarié concerné.

Au contraire, le forfait en jours est un mode de décompte du temps de travail qui déroge aux règles de droit commun fondées sur une quantification en heures. Le salarié soumis à une convention de forfait en jours s'engage à travailler un certain nombre de jours par an au service de son employeur et le nombre d'heures qu'il va accomplir ne peut être déterminé à l'avance et ne peut dès lors pas être fixé dans le contrat de travail. Il n'est en outre soumis ni aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire de travail, ni à celles relatives aux durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail (C. trav. art. L 3121-62). Cet arrêt, qui tire toutes les conséquences de l'incompatibilité entre travail à temps partiel et convention de forfait en jours, s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation.

Sources : Cass. 2e civ. 28-5-2015 no 14-15.695 F-D : RJS 8-9/15 no 605 ; Cass. 2e civ. 3-11-2016 no 15-26.276 F-PB) et valide la position de l'administration (Circ. DRT 2000-07 du 6-12-2000).

Le droit à la déconnexion

Questions Réponses

La loi Travail du 8 août 2016 a introduit le droit à la déconnexion au nombre des négociations annuelles obligatoires avec les représentants syndicaux. Il n'y a, en revanche, pas d'obligation de parvenir à la conclusion effective d'un accord. Le Code du travail ne prévoit en effet pas de dispositif légal contraignant à mettre en place par l'employeur.

En quoi consiste le droit à la déconnexion ?

Cette notion a été introduite (mais pas définie) par la loi Travail. L'objectif affiché est de permettre aux salariés de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Pour le salarié, cela peut signifier qu'il bénéficie de ses périodes de repos sans avoir de contact avec son activité professionnelle. Le droit à la déconnexion avait été identifié par la Cour de cassation, qui a affirmé dans un arrêt de 2004 que « le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif ».

Ce droit s'applique-t-il de manière différente selon que l'on est, ou non, cadre ?

Puisque tous les salariés ne disposent pas des mêmes outils de travail connectés, ils n'exerceront logiquement pas de la même façon leur droit à la déconnexion. Les modalités d'exercice pour un cadre, un cadre dirigeant¹ et un non-cadre peuvent donc légitimement être différentes, d'autant plus que les différences de traitement entre deux catégories de salariés sont présumées justifiées si elles sont prévues par un accord collectif. Cependant, l'accord négocié doit aboutir à ce que tous les salariés puissent effectivement bénéficier du droit à la déconnexion prévu par la loi.

Quelles formes ce droit peut-il prendre concrètement ?

Pour être efficace, l'accord doit avant tout être adapté à l'entreprise et aux personnels concernés. Classiquement, les mesures vont viser la durée et la fréquence d'utilisation des outils de travail connectés. Une entreprise peut par exemple s'engager à limiter l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone mobile le soir et le week-end, ou prévoir que le salarié n'ait pas l'obligation de se connecter aux serveurs de l'entreprise en dehors des horaires de travail. Elle peut également envisager que les courriels envoyés durant les horaires de repos ne soient reçus qu'au retour au travail. Les avancées technologiques elles-mêmes permettent en effet de mieux maîtriser les modalités de connexion. Une messagerie automatique peut ainsi indiquer à l'expéditeur d'un courriel que son message sera reçu seulement à partir d'une certaine heure le lendemain matin.

Dans quel cadre ce sujet doit-il être négocié ?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail doit aborder les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. Elle traite également de la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, dans le but de respecter les temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale. Cependant, cette obligation de négocier ne constitue pas une obligation d'aboutir à un résultat. À défaut d'accord collectif, l'employeur devra définir par le biais d'une charte les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Le CHSCT joue-t-il un rôle particulier ?

La loi n'impose pas directement d'associer le CHSCT à la négociation de l'accord ni à l'élaboration de la charte. Il semble néanmoins judicieux de l'intégrer aux discussions, au vu des risques psychosociaux (notamment de burn-out) qu'est susceptible d'induire la surconnexion professionnelle. L'employeur peut tout à fait engager une discussion avec le CHSCT en parallèle des négociations et l'interroger à titre informatif, en dehors de toute obligation de consultation. En effet, le CHSCT demeure l'organe le plus habilité à suivre ce type de problématiques.

Quelle est la position de FO-Cadres à ce sujet ?

Il faut percevoir avec clairvoyance la coresponsabilité dans une relation de travail qui demeure hiérarchique. Cette coresponsabilité est souhaitable mais elle ne doit pas placer le salarié dans une situation néfaste où il n'oserait pas utiliser son droit à la déconnexion. L'effectivité du droit est garante de la protection du salarié et elle s'établit plus efficacement lorsqu'elle émane de l'employeur. FO-Cadres appelle donc à garantir la mise en œuvre du droit à la déconnexion par un réel engagement de l'employeur, et à consacrer un droit au repos suffisant pour assurer la santé du travailleur.

Plus d'infos sur notre site
www.fo-cadres.fr

¹ Pour rappel, un cadre dirigeant n'est pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail et au repos.

TWEET

« #AssuranceChomage
Le gouvernement piétine le
#droit des #cadres à une juste
protection. Les cadres attendent
d'être protégés, pas que leurs
droits soient minorés.
Nous étudions les réponses
syndicales & juridiques qui
s'imposent face
à ces mesures injustes. »
@FOCADRES

LE CHIFFRE

7%

C'est la part des cadres bénéficiant
d'une allocation chômage.

Source : Unedic



Édouard Philippe et Muriel Pénicaud lors de l'annonce de la reprise en main du dossier. © (AFP)

Assurance-chômage

**RÉFORME ET DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS DES CADRES :
INJUSTICE, MÉPRIS ET INEFFICACITÉ**

**Assurance-chômage :
une réforme contre les
précaires**

Le Premier ministre, Édouard Philippe, et la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, ont exposé le 18 juin 2019 au matin les principales mesures de la nouvelle réforme de l'assurance-chômage. Les mesures visent à durcir les conditions d'accès des salariés aux allocations chômages (les salariés devront travailler 6 mois sur 24 mois pour bénéficier d'une allocation chômage contre 4 mois sur 28 mois actuellement) ; les allocations chômage des hauts revenus seront dégressives à partir du 7^{ème} mois.

**Hauts revenus :
des mesures inefficaces
et injustes**

Les salariés qui ont un revenu mensuel du travail supérieur à 4 500 € bruts — soit 41 % des cadres du privé — subiront une réduction de leur indemnisation de 30 % à partir du 7^{ème} mois d'indemnisation.
L'allocation perçue ne pourra pas être inférieure à 2 261 euros.

Exemples :

Un cadre dont le salaire est de 4 500 euros bruts percevra 65 % de son salaire net pendant 6 mois, soit 2 281 euros. À partir du 7^{ème} mois le montant de son allocation subira un abattement de 30 % dans la limite du plancher de 2 261 euros. À partir du 7^{ème} mois, la diminution est de 1 300 euros net par mois.

Un cadre dont le salaire est de 7 000 euros bruts percevra 65 % de son salaire net pendant 6 mois, soit 3 549 euros. À partir du 7^{ème} mois, le montant de son allocation sera ramené à 2 484 euros soit une diminution de 1 065 euros nets par mois.

Si les salariés de plus de 57 ans ne sont pas concernés par ces mesures, les cadres seniors âgés de 50 à 57 ans seront durement frappés par ces mesures. 17 % des jeunes cadres seniors connaissent le chômage de longue durée (plus de 40 mois au chômage). 29 % des femmes cadres « jeunes seniors » connaissent une sortie lente et graduée (source Apec).

**Les cadres pris pour cible :
le système de solidarité
mis à mal**

Les cadres contribuent pour 45 % du financement de l'assurance-chômage et génèrent moins

de 20 % des dépenses. Il sont 10 000 personnes environ (< 1 % des allocataires) a bénéficié d'une assurance-chômage après avoir perdu un salaire supérieur à 8 000 € mensuels net. 1 100 cadres environ (0,05 % des allocataires) ont perdu un salaire mensuel de plus de 10 252 € net, et ont pu percevoir l'allocation maximale de 6 615 € net par mois. Avec la réforme en cours les cadres seront poussés à diminuer leurs prétentions salariales sous peine d'une chute de leur pouvoir d'achat de plus de 55 % à partir du 7^{ème} mois.

“
**L'assurance-chômage
contribue à hauteur de 10 %
de ses ressources au
financement de Pôle Emploi**
”

**Les cadres abuseraient du dispositif
d'assurance-chômage :
un mensonge doublé d'un mépris**

Justifier la diminution des allocations chômage des cadres au motif qu'ils bénéficieraient plus longtemps des allocations que les autres salariés est une hérésie. Selon le gouvernement, alors que le chômage des cadres en France est de 3,8 %, les personnes qualifiées ayant les revenus les plus élevés restent plus longtemps au chômage en moyenne que les autres salariés. Les personnes ayant une allocation comprise entre 1 000 et 2 000 € par mois restent en moyenne 340 jours au chômage, alors que celles ayant une allocation mensuelle supérieure à 5 000 € restent en moyenne 575 jours au chômage.

Pour FO-Cadres, cette durée est liée à celle d'un retour à l'emploi plus complexe pour des emplois hautement qualifiés avec plus de difficultés pour les cadres de plus de 50 ans, dont les salaires sont

en moyenne plus élevés mais dont le retour à l'emploi après une période de chômage restent plus difficile.

**Une autre voie possible :
défendre un système juste
et protecteur**

FO souhaite que les cotisations à l'assurance chômage ne soient plus plafonnées. Les salaires au-delà de 13 508 euros bruts par mois doivent contribuer au financement de l'assurance-chômage (Unedic). Cette mesure apporterait 842 millions d'euros de ressources supplémentaires par an au régime de l'assurance-chômage. Le surcroît de dépenses est estimé à 81 millions d'euros ; soit une ressource nette de + 761 millions d'euros par an. Soit plus de 2,2 milliards d'euros sur 3 ans.

FO rappelle également que l'assurance-chômage contribue à hauteur de 10 % de ses ressources au financement de Pôle Emploi ; soit un montant de 3,3 milliards d'euros représentant 59 % du budget de fonctionnement de Pôle Emploi. L'assurance-chômage contribue également au financement du régime des intermittents relevant du Ministère de la Culture. L'ensemble de ces contributions financières avoisinent les 5 milliards d'euros par an. L'État doit tenir compte des efforts financiers engagés par l'assurance-chômage.



Réforme des retraites

62 ANS, C'EST DÉJÀ TROP !

Les pistes de la réforme vers un système/régime universel proposées par le Haut-Commissaire à la réforme des retraites (HCRR), Jean Paul Delevoye, sont dorénavant connues. Ces dernières contiennent des dispositions qui suscitent de la part de FO une opposition au principe même de ce projet. Ainsi, si les controverses récentes ont finalement conduit le gouvernement à confirmer, par la voix de la Ministre, que le PLFSS 2020 (Projet de loi de financement de la Sécurité sociale) ne contiendrait pas de mesures paramétriques (accélération de l'allongement de la durée de cotisation, recul de l'âge, mise en œuvre d'un bonus/malus), contrairement à ce qui avait pu être évoqué, le système universel conduira effectivement à faire évoluer demain au gré des contraintes

budgétaires et d'équilibre financier, à la fois le niveau des pensions et l'âge effectif du droit au taux plein. C'est ce qui conduit FO à expliquer que le système universel est en lui-même une réforme paramétrique permanente aux mains des gouvernements dans l'avenir ! Le HCRR propose d'introduire un âge d'équilibre à 64 ans, les 62 ans actuels devenant un âge plancher – de fait virtuel – d'ouverture du droit à la retraite mais systématiquement assortie d'une décote. Ce recul effectif touchera tous les cas de figure : ainsi les départs anticipés liés à la pénibilité et aux carrières longues subiront le même décalage. De plus, le système universel conduit à supprimer et absorber tous les régimes existants, que ce soit le code des pensions civiles et

militaires, les régimes spéciaux ou encore les retraites complémentaires (AGIRC/ARRCO) et leurs réserves. La suite du calendrier n'est pas précisée. Jean-Paul Delevoye évoque la préparation d'un projet de loi à partir de la fin de l'été. Le Premier ministre évoque une concertation en ce sens « des élus, corps intermédiaires et de l'ensemble des Français ». Pour Yves Veyrier, secrétaire général de FO : « Nous avons exprimé largement dans les médias, notre opposition au principe même du système ou régime universel, pour les raisons évoquées ci-dessus, et confirmé notre détermination en rappelant l'initiative du rassemblement d'ampleur nationale à Paris, le 21 septembre. Nous ne pouvons donc qu'insister sur l'importance de réussir ! »



pôle emploi

Assurance-chômage

ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS ET BAISSÉ DES DROITS

L'échec des négociations était prévisible compte tenu de la lettre de cadrage demandant des économies irréalisables de l'ordre de 3,9 milliards d'euros en 3 ans. Et l'inquiétude est de mise à l'aune d'une reprise en main par le gouvernement de l'assurance chômage.

Parmi les risques il y a celui de l'avenir de l'indemnisation des cadres. Le gouvernement entend en effet abaisser leur plafond d'indemnisation. Alors que les cadres cotisent plus qu'ils ne perçoivent

d'allocations chômage en raison d'un taux de chômage plus faible, un tel choix, injuste, compromettrait le principe même de solidarité et de mutualisation des risques du dispositif. On ne peut pas dire aux cadres « cotisez plus mais vous n'aurez droit à rien voire moins ».

Pour FO-Cadres c'est un déplafonnement des cotisations chômage, et donc des allocations qu'il faut défendre.

Veille professionnelle

DATA CADRES : UN OUTIL DE VEILLE ACTIVE

Cet outil disponible gratuitement en ligne et sans inscription permet d'éclairer rapidement les cadres sur la situation de leur marché du travail : entreprises qui recrutent, localisation des offres d'emploi, niveau de salaire, etc. Il est le seul outil spécifique aux cadres. Les données d'entrée, internes ou externes (Trendeo, étude BMO de Pôle emploi, agrégateurs d'offres, textkernel, ...) font l'objet d'un traitement par un outil développé en interne par les analystes de l'APEC. APEC Data cadres distingue plus de 4 000 intitulés de métiers, 450 métiers et 110 familles de métiers, autour d'un référentiel métier articulé avec le code ROME, mais plus précis. Les données mises en ligne éprouvées et fiables sont progressivement enrichies d'autres données du marché pour un taux de recouvrement des offres d'emploi cadres de 80 %.

Pour FO-Cadres l'outil particulièrement utile, notamment du fait des deux nouveautés qu'il apporte en matière d'usage des données et de vision du marché apportée directement aux cadres.



Statut de l'encadrement

LE MEDEF REFUSE TOUT PROJET D'ANI

Après plus de trois ans de discussion, c'est la douche froide pour les organisations syndicales de cadres. La délégation patronale a précisé lors de la séance de négociation du 29 mai « ne pas avoir de mandat pour travailler à une définition interprofessionnelle de l'encadrement ». Pour Eric PERES qui conduit la négociation pour la Confédération « c'est une occasion manquée au regard des attentes des cadres dans les entreprises. C'est la question de l'avenir de la négociation interprofessionnelle après les ordonnances Travail qui est ici posée en arrière-plan ». Le Medef rappelle que les ordonnances ne permettent pas à l'interprofessionnel de donner une définition de l'encadrement. Le chef de file patronal Patrick Cheppe l'assure : « il ne s'agit pas d'une posture mais de la prise en compte d'une réalité ». Le patronat entend cependant se retrancher derrière cette inversion des normes pour revenir sur le caractère obligatoire de la prévoyance obligatoire des cadres issu de l'accord Agirc de 1947 et repris dans l'Ani du 17 novembre 2017 ; le Medef jugeant ce dernier accord comme supplétif et non impératif. Pour FO il faut sanctuariser ce financement de 1,5 % et éviter que le patronat remet en cause son application alors que c'est une volonté unanime des partenaires sociaux de l'appliquer. D'ici la plénière, les discussions en groupe

de travail vont continuer sur les enjeux sociétaux (numérique, égalité hommes/femmes), socio-économiques (employabilité, emploi des seniors) et managériaux (éthique, lien de subordination, reconnaissance). FO-Cadres a obtenu que ses revendications autour de la formation obligatoire au management, d'un droit de retrait spécifique aux cadres, de la protection juridique pénale professionnelle, de l'accès renforcé aux services de l'Apec, d'une rémunération minimale pour les cadres, de la limitation et de l'encadrement du forfait-jour et d'un réel droit effectif à la déconnexion soient retenues pour les discussions à venir. Ceci étant dit FO n'est pas dupe. La constitution de ces groupes de travail semble vouloir enterrer toute idée d'un accord national interprofessionnel sur le sujet.

Le Medef se veut rassurant en précisant que la séance du 2 juillet décidera du formalisme de la restitution.

Bien qu'il soit très probable que les discussions engagées par le MEDEF conduisent vers un texte non normatif du type « délibération », FO entend poursuivre les discussions sans pour autant abandonner l'ambition d'aboutir à un ANI relatif à la question des cadres.

La négociation doit s'achever avant l'été. La séance plénière du 2 juillet sera donc décisive.

Networking

DES CADRES ACTIFS SUR LES RÉSEAUX

Plus de 8 cadres sur 10 estiment en effet primordial d'entretenir son réseau professionnel et une grande majorité est convaincue que cela est indispensable pour faciliter l'accès à un emploi. Ainsi, qu'ils soient ou non en recherche d'emploi, les cadres sont actifs sur les réseaux sociaux professionnels, pour entretenir et développer leur réseau de connaissances. Près d'un cadre sur deux se connecte au moins une fois par semaine, un moyen de se rendre visible des recruteurs et de rester en veille continue. Aussi, 2 cadres en poste sur 3 ont consulté des offres d'emploi au cours des douze derniers mois notamment via les réseaux sociaux professionnels.



Apec

UN MANDAT DE SERVICE PUBLIC OPÉRATIONNEL

Le comité de suivi de la convention de mandat de service public de l'APEC 2017-2021 s'est réuni le 29 mars 2019 au siège de l'Apec avec pour ordre du jour : l'évolution de la situation du marché du travail des cadres, le bilan d'activité 2018 et indicateurs associés, les orientations 2019 et notamment le plan de transformation et le programme annuel d'études 2019. FO-Cadres s'est félicité de la qualité des échanges avec l'Etat en rappelant à cette occasion la pertinence de la gestion paritaire tant sur le volet de la gouvernance que sur celui du modèle de financement. FO-Cadres a rappelé que la modernisation de l'Apec devait conforter l'ancrage territorial de l'Apec et renforcer l'accès à ses services notamment pour les cadres des TPE.

Nouvelles formes d'emploi

CADRES ET SALARIAT : UN ATTACHEMENT RELATIF

57 % des cadres se disent prêts à quitter le salariat pour d'autres formes d'emploi. Le micro-entrepreneuriat, le portage salarial, les coopératives d'activité et d'emploi (CAE), les groupements d'employeurs et les entreprises de travail à temps partagé incarnent ces autres formes d'emploi. Celles-ci sont synonymes d'autonomie et de liberté pour les cadres. Mais elles sont aussi associées à une moindre sécurité financière. Ceci étant pour les cadres comme pour l'ensemble des salariés, le salariat évoque la promesse d'un revenu régulier, et la stabilité financière. Aussi ils sont seulement 16 % des cadres à se déclarer prêts à s'engager avec certitude dans une forme d'emploi alternative au salariat dans les trois prochaines années contre 40 % qui déclarent qu'ils le seraient probablement. Ils considèrent également pouvoir y recourir en complément de leur activité salariée, trouvant là un moyen de concilier autonomie dans le travail et sécurité de revenus.



TWEET

« L'@EU_EDPB est l'organe européen chargé de garantir l'application cohérente du RGPD à l'échelle communautaire et d'encourager la coopération entre les CNIL. L'institution vient de publier son rapport d'activité 2018 ! »

@CNIL

Pour en savoir + :
www.edpd.europa.eu



Retrouvez toutes nos actualités sur notre site Web fo-cadres.fr

Négociation sur le statut de l'encadrement POUR UN NOUVEAU CONTRAT DE CONFIANCE

Le contexte

L'article 8 de l'accord du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires qui entérine la disparition de l'Agirc comme régime de retraite complémentaire des cadres a prévu l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement avant le 1er janvier 2018. Cette négociation a débuté le 21 décembre 2017. Depuis cette date la négociation est restée au point mort, le Medef ayant successivement annulé ses réunions. Lors de la séance de négociation du 29 mai, le MEDEF a précisé « ne pas avoir de mandat pour travailler à une définition interprofessionnelle de l'encadrement ». Pour Éric PÈRES, qui conduit la négociation pour FO « C'est une occasion manquée au regard des attentes des cadres ; c'est aussi l'avenir de la négociation interprofessionnelle qui est ici posée. »

À la demande de l'ensemble des syndicats, les discussions ont repris avec un nouveau rendez-vous fixé au 20 septembre. Entre temps, trois groupes de travail se sont réunis pour consolider l'ensemble des propositions.

L'enjeu

L'objectif de la négociation est d'obtenir une définition générale du salarié cadre et ce quel que soit son secteur d'activité.

Pour FO une définition des cadres autour de critères professionnels partagés par l'ensemble des branches professionnelles est un enjeu essentiel pour conforter leur rôle et leur place dans l'entreprise. La croissance numérique de cette population contribue à flouter les contours d'une catégorie professionnelle en perte de reconnaissance.

Que recouvre la fonction cadre ?
Quelles sont les préoccupations professionnelles des cadres ? Quelle protection pour quelles missions ?
Quels nouveaux droits ?
Comment redonner du sens à leur travail ?

Étape 1.

LA DÉFINITION DE LA FIGURE DU CADRE

Pour FO une identification des caractéristiques récurrentes identifiées par les conventions collectives, la jurisprudence et les pratiques d'entreprises laisse transparaître un faisceau d'indices qui constituent les fondations du statut actualisé. Six critères répartis en 2 blocs peuvent servir de base à une définition interprofessionnelle des cadres.

Les critères de base

• Le niveau de qualification

Il est acquis par une formation initiale ou continue validée par un diplôme.

• Le niveau des responsabilités

Ce critère renvoie à la capacité du cadre à prendre des décisions, des initiatives ou assumer la

Afin d'apporter des réponses concrètes FO-Cadres a choisi de recueillir l'expression des cadres pour bâtir ses propositions syndicales. Pour cela, elle a donné la parole aux cadres *via* une consultation publique.

De nombreuses attentes et préoccupations se sont exprimées avec un constat général : le statut cadre tel que nous le connaissons aujourd'hui n'est plus adapté aux évolutions du monde du travail et au besoin des entreprises de les fidéliser. De moins en moins associé à la réussite, à la reconnaissance, aux avantages catégoriels justifiés, il se résume plus fréquemment à un outil de flexibilité au sein de l'entreprise, avec pour corollaire une intensification du travail, des journées sans fin, un manque de reconnaissance et une rémunération minorée.

Pour FO il est indispensable de rétablir un contrat de confiance entre les cadres et l'entreprise. Il faut impérativement rétablir l'équilibre entre la contribution et la rétribution tout en restaurant le collectif là où prévaut l'individuel. Restaurer le rôle et la place des cadres est un défi que nous devons et que nous pouvons relever par le dialogue social.

Une négociation en 3 étapes



La définition de la figure du cadre autour de critères objectifs.

Le rappel des droits directs associés au statut.



Les dispositifs conventionnels pour une reconnaissance de l'engagement professionnel des cadres.

représentation d'une délégation des pouvoirs de l'employeur.

• L'autonomie

C'est un critère essentiel dans l'activité du cadre. L'autonomie du cadre s'exerce en matière de moyens, de temps de travail, de l'exécution de la mission confiée.

Les critères complémentaires

Afin d'étoffer ou de suppléer aux conditions conventionnelles, la logique d'un faisceau de critères caractérisant les cadres doit permettre de retenir :

- **Le niveau hiérarchique**
- **Le niveau d'expertise**
- **L'exigence de compétences clés** (le management ou la gestion de projets, à titre d'exemple)

Étape 2.

LE RAPPEL DES DROITS DIRECTS ASSOCIÉS AU STATUT

FO entend que les droits directement liés à leur statut soient sauvegardés au niveau interprofessionnel tels que :

- **Le bénéfice d'un contrat de prévoyance obligatoire** financée par le prélèvement du 1,5 % sur la tranche du salaire allant jusqu'au plafond de la Sécurité sociale à la charge de l'employeur. Ce droit s'inscrit dans l'accord du 14 mars 1947 du régime des retraites complémentaires, et repris dans l'ANI du 17 novembre 2017. Elle revendique le maintien d'une couverture prévoyance renforcée au bénéfice de la population cadres. En raison de l'évolution des conditions de travail et de l'apparition de nouveaux risques professionnels (stress, burn out, ...) il doit être possible d'envisager à l'échelle des branches professionnelles leur prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre d'un 1,5 % renforcé.

- **Un accès renforcé aux services de l'APEC.** FO exige **un droit d'information** pour tous les cadres concernant leurs droits liés à l'Apec. Ce « droit d'information » doit être porté à la connaissance de chaque cadre, dans chaque entreprise par une information obligatoire délivrée par les services RH des entreprises à l'occasion de l'embauche, par courrier national adressé tous les 5 ans à l'ensemble des cadres bénéficiant des services de l'Apec.

Étape 3.

LES DISPOSITIFS CONVENTIONNELS POUR UNE RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES CADRES

Afin de participer à une meilleure protection de l'engagement professionnel des cadres FO propose :

- **La mise en place d'une protection juridique** pour les cadres engageant leur responsabilité civile et pénale dans leurs fonctions professionnelles. Il est nécessaire de renforcer la protection des cadres quant à l'engagement de leur responsabilité civile et pénale. Le statut ne doit pas induire une prise de risque inconsidérée pour le cadre notamment en matière de responsabilité pénale.

- **La tenue d'un registre de délégation** pour formaliser les délégations de pouvoir dans le temps afin d'en clarifier l'amplitude et le conte-

nu. La délégation de pouvoirs doit s'accompagner d'une transparence dans les modalités de sa mise en œuvre.

- **La mise en œuvre d'une clause de conscience ou d'un droit de retrait éthique** dont l'objectif est 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 même heurtant la direction stratégique ou éthique de l'entreprise. Ce droit de retrait ou « clause de

conscience » doit s'accompagner du maintien des droits et des indemnités auxquels peut prétendre le cadre. Les cadres sont une population à la fois salariée et proche de la direction. Cette position délicate ébranle parfois leur liberté d'expression et souligne l'opportunité de leur aménager un droit de retrait propre.

• **L'encadrement des dispositifs d'évaluation professionnel.** Le contrôle et l'exigence productive promus dans l'entreprise ne peuvent plus faire l'impasse sur l'exigence des cadres à plus de transparence dans ces dispositifs d'évaluation et leur impact sur les conditions de travail. La transparence de leurs modalités de fonctionnement soient portés à la connaissance des salariés. Dès lors que les dispositifs sont de nature à porter atteinte à l'intégrité de la personne, à sa vie privée, il doit être permis à chaque salarié de s'y opposer.

• **La consolidation et la certification des compétences managériales tout au long du parcours professionnel.** Les cadres doivent pouvoir entretenir et développer leurs compétences managériales sans entrave. FO propose la **mise en place de dispositifs de certification professionnelle** (VAE, certification de type Cléa...) adaptés pour valoriser et reconnaître cette compétence en entreprise. Le management n'est pas qu'une simple responsabilité, c'est une compétence à part entière. Cela doit permettre de définir un « socle commun » des qualifications et des compétences clés au management. Une attention particulière doit être apportée aux primo-encadrants qu'il convient de reconnaître et de valoriser. FO souhaite qu'une **formation systématique des « primo-encadrants »** soit rendu obligatoire.

• **La reconnaissance des compétences nécessaires en mode projet.** L'établissement de passerelles entre les filières « expert » et « manager » pour offrir la possibilité de passer de l'une à l'autre par la reconnaissance de qualifications et de

compétences acquises.

• **Un suivi de carrière complété d'un index des inégalités** spécifiques pour les cadres. Cette démarche devra s'appuyer sur un bilan confié à l'Apec sur la base des données liées aux index sur les inégalités H/F.

• **L'encadrement des forfaits-jours plafonnés à 217 jours maximum** et dont l'accès est limité aux seuls cadres bénéficiant d'une réelle autonomie dans la gestion de leur temps de travail et dans l'exercice de leur activité professionnelle. FO rappelle que l'encadrement de ce mode d'organisation du travail ne doit pas méconnaître le droit au repos. Le décompte du temps de travail doit être envisagé pour limiter les dérives d'intensification horaire.

• **La réactualisation l'ANI sur le télétravail de 2005** afin de rendre effectif la mise en œuvre du droit à la déconnexion notamment pour les cadres au forfait-jours

• **La sécurisation du parcours professionnel notamment en fin des carrières pour les cadres seniors** dont seulement 5% des offres d'emploi leurs sont aujourd'hui consacrés (Apec).

• **La garantie d'un salaire minimum pour les cadres.** En dépit de leur investissement professionnel, du nombre d'heures effectuées, de leur prise de responsabilité au quotidien, de nombreux cadres demeurent dans la fourchette basse des rémunérations. En 2017 la dispersion des salaires des cadres est telle que 80% des salaires varient entre 34 et 85 K euros annuels (source Apec). On estime que 33% des cadres perçoivent une rémunération en dessous du plafond de la sécurité sociale. Cette garantie d'un salaire minimum notamment pour les cadres débutants doit permettre à ce que les jeunes diplômés ne puissent percevoir une rémunération inférieure à 36 000 euros bruts annuel dès leur première embauche.

L'ensemble de ces revendications sont de nature à redonner du sens au statut cadre. Elles participent de la volonté de restaurer le rôle et la place de ces salariés cadres dans le monde de l'entreprise. Il est indispensable d'obtenir un accord afin de redonner du sens au statut de cadres et apporter des garanties qui correspondent aux défis nouveaux de cette population.



LES ÉTUDES



Une source précieuse de données et d'analyses socio-économiques, issues de nos études, pour comprendre les enjeux du monde du travail.



LE GUIDE JURIDIQUE



Un précis juridique sous la forme de questions-réponses pour que les cadres connaissent tout de leur contrat de travail.



LES GUIDES THÉMATIQUES



De véritables outils d'aide à la négociation collective sur des enjeux prioritaires pour la vie professionnelle des cadres.



LES ACTES



Des publications essentielles pour partager l'intégralité des débats issues de nos colloques et de nos conférences publiques.

“ Qui mieux qu'un créateur de droits pour vous défendre ? ”



LES COMPTES TWITTER, FACEBOOK ET LINKEDIN



Une présence syndicale sur les réseaux sociaux pour partager nos analyses en temps réel.



LE SITE FO-CADRES.FR



Un accès rapide à une mine d'informations sur l'actualité sociale, syndicale et juridique, et à un espace de services réservés à nos adhérents.



LA PLAQUETTE CORPORATE



Un véritable outil de communication pensé et créé pour mettre en avant nos valeurs, nos ambitions portées par un syndicalisme réformiste et militant.



LA LETTRE TRIMESTRIELLE



Un magazine d'information comprenant, autour d'un dossier thématique, des informations syndicales et juridiques et des analyses socio-économiques.



LES AFFICHES



Des supports attractifs et dynamiques pour traduire visuellement nos messages syndicaux.

3, avenue de l'Opéra • 75001 Paris
Tél. + 33 (0)1 47 42 39 69 • contact@fo-cadres.fr



fo-cadres.fr

RÉFORME DES RETRAITES : FO DIT STOP !

POUR L'AMÉLIORATION DES PENSIONS

CONTRE L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE D'ACTIVITÉ

POUR LE MAINTIEN DES RÉGIMES EXISTANTS

FO DIT STOP AU RÉGIME UNIVERSEL PAR POINTS !

RASSEMBLEMENT A PARIS LE 21 SEPTEMBRE 2019

RÉGIME UNIVERSEL

AGE DE DÉPART

MONTANT DES PENSIONS

SOLIDARITÉ

RÉVERSION

DURÉE DE COTISATIONS

CAMPAGNE
D'INFORMATION ET
DE MOBILISATION

PLUS **FO** FORTS ENSEMBLE

FORCE-OUVRIERE.FR