

**CADRE
ET ALORS ?****NÉGOCIATION
INTERPROFESSIONNELLE
SUR L'ENCADREMENT**

Nous avons évoqué dans le MAG n°182 d'avril 2017, les différentes typologies d'emplois des cadres, des encadrants bien sûr mais aussi des experts. Cette catégorie de salariés, de part des fonctions spécifiques impose aux organisations syndicales un positionnement revendicatif spécifique.



es revendications se portent et défendent face aux organisations patronales au sein d'une instance appelée :

**NÉGOCIATION
INTERPROFESSIONNELLE
SUR L'ENCADREMENT**

Pour la CFDT, cette négociation interprofessionnelle sur l'encadrement est une réelle opportunité pour présenter sa vision des cadres et pousser ses revendications. La délégation CFDT a ainsi, le 5 mars dernier,

porté l'idée de six blocs de discussion :

- ❶ La définition de la fonction cadre.
- ❷ Les parcours professionnels, la rémunération, la formation, la carrière.
- ❸ Les conditions d'exercice des cadres, la qualité de vie au travail, la conciliation vie privée – vie professionnelle, la maîtrise de la charge de travail et la déconnexion.
- ❹ L'éthique professionnelle et notamment la question des dilemmes éthiques, et les engagements, y compris syndicaux, des cadres.
- ❺ L'égalité femmes – hommes et no-

tamment le thème du plafond de verre.

- ❻ La prévoyance, avec notamment l'idée d'un appel d'offres national pour assurer l'effectivité de l'obligation de souscription d'un contrat de prévoyance dans les branches qui ne sont pas équipées. •

**Délégation CFDT
Négociation Interprofessionnelle sur l'Encadrement**

Marylise Léon, secrétaire générale adjointe CFDT, cheffe de file

Laurent Mahieu, secrétaire général CFDT cadres

Luc Mathieu, membre du Bureau National Cadre

Alexis Masse, secrétaire confédéral

Delphine Meyer, secrétaire confédéral

Le dernier Accord Interprofessionnel datant de 1983, la CFDT souhaite qu'à l'issue de ces discussions, l'ANI puisse être modernisé et présenter une vraie amélioration pour les cadres. Nous aurons l'occasion lors de prochaines publications, de vous présenter les résultats à venir de cette négociation. •



CADRE ET ALORS ?

MANAGER & MANAGEMENT



Le management est un concept recouvrant de nombreuses idées et représentations plus ou moins abstraites.

Loin de l'imaginaire, nous vous proposons de découvrir, ici, la vision de la FCE-CFDT.

Pour qu'un manager atteigne les objectifs qui lui sont fixés, il lui est nécessaire d'optimiser l'ensemble des moyens dont il dispose, ou qu'il peut aller chercher (techniques, financiers, humains...). Rien n'est improvisé, tout doit s'apprendre !

Pour être efficace et performant, un manager doit avoir des objectifs précis, une mission claire, des moyens adaptés, des marges de manœuvre identifiées, et une équipe évoluant dans le respect et la reconnaissance. A la FCE-CFDT, nous pensons également qu'il est indispensable que le manager travaille dans un environnement favorisant l'autonomie et l'émancipation tout en restant en accord avec ses propres valeurs.

La mise en cohérence de tous ces paramètres favorise incontestablement sa performance, son épanouissement personnel, mais aussi ceux de ses équipes.

En revanche, la peur, la mise sous pression irraisonnée ou la menace sont évidemment improductives, et surtout destructrices tant pour le manager lui-même que pour ses équipes. Stress, dépression, burn-out, et bien pire parfois, sont bien souvent les conséquences d'une approche managériale autoritariste. Notez que de telles pratiques sont condamnables et peuvent caractériser une forme de harcèlement.

Ainsi donc, manager revient à faire l'équilibriste entre plusieurs activités devant être à menées de front :

- ▶ se concentrer sur son propre métier,
- ▶ renforcer et développer ses compétences en se formant tout au long de sa vie professionnelle,
- ▶ prendre en charge une partie du travail de ses collaborateurs et parfois de ses pairs,
- ▶ faire progresser et évoluer tous les membres de ses équipes,
- ▶ absorber la montée en charge régulière des tâches administratives,
- ▶ assurer le suivi et la mesure des activités et de la performance,
- ▶ travailler dans l'urgence, phénomène accentué par la place croissante des technologies,
- ▶ s'adapter en permanence aux changements d'orientation de sa direction

Le manager syndiqué

Pour la FCE-CFDT, être manager et syndiqué n'est pas incompatible. Nous pensons au contraire que c'est un atout qui aide le manager/adhérent à améliorer ses pratiques en évoluant dans un contexte professionnel plus en phase avec ses valeurs personnelles.

Avoir des managers qui travaillent en harmonie avec leurs convictions et leurs valeurs, sources d'amélioration des performances, va tirer l'ensemble des salariés vers le haut et par conséquent, favoriser les résultats de l'entreprise.

Combattre les préjugés, lutter contre les discriminations et les idées reçues sont nos missions car à la FCE-CFDT nous pensons que les salariés et leurs représentants syndicaux sont bien souvent plus attachés à la performance et la pérennité de leur entreprise que ne le sont beaucoup de dirigeants éphémères !



Enfin, l'adhésion d'un manager lui permettra d'intégrer un collectif au sein duquel il sortira de son isolement. Dialoguer, débattre, confronter ses opinions, sont autant de sources de progrès qui lui permettront de trouver une forme de sérénité. C'est tout le collectif FCE-CFDT qui en sortira gagnant puisque chacun aura pu construire sa vision et ses opinions au regard des points de vue de chacun.

Le manager militant

Militer c'est s'engager... S'engager c'est entrer dans la lumière, se dévoiler... Se dévoiler c'est risquer... sa réputation, sa carrière, ses relations professionnelles, sociales ou encore familiale. C'est aussi et surtout

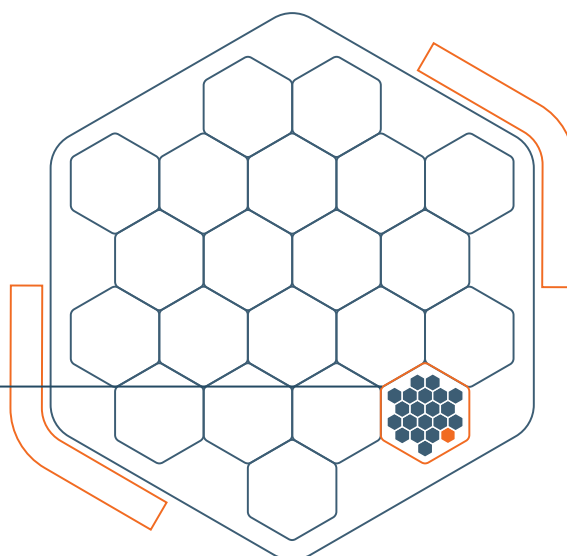
s'émanciper en assumant ses opinions et en les revendiquant ! Militer c'est accomplir un acte fort qui demande volonté et courage.

Un salarié, cadre ou non, militera s'il se sent entouré, soutenu, guidé et protégé. Le temps venu de l'engagement est personnel. Il ne correspond ni à nos impératifs de calendriers électoraux, ni à nos désirs collectifs. Il nous faut savoir le déclencher et le saisir en travaillant avec chaque salarié en totale transparence. « *Rejoins-nous ! Viens nous apporter ton expertise... Ta vision nous intéresse...* », ce vocable est indispensable pour toujours laisser entrouverte la porte de l'engagement militant. ♦

**Désormais
c'est à vous de jouer !
Engagez-vous !
Militez ! Gagnez !**

**POUR + D'INFOS
ET POUR PARTAGER
VOS TÉMOIGNAGES :**

Site FCE / AXE CADRES :
www.fce.cfdt.fr



CADRE
ET ALORS ?ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

A

u sein de la FCE-CFDT, nous pensons qu'encore aujourd'hui l'entretien professionnel peine à trouver sa place, son utilité et sa signification. Parfois inexistant, parfois négligé, pas assez souvent valorisé à notre sens, cet outil s'inscrit pourtant parfaitement dans la mise en cohérences des compétences avec la stratégie de l'entreprise.

Pour un manager, intégrer l'entretien professionnel dans une logique de long terme représente un véritable levier d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'accompagnement à la transformation des entreprises.

Pour rappel, le code du Travail – art L 6315-1 précise qu'il s'agit du seul entretien professionnel obligatoire ! Il ne s'agit ni d'un entretien d'évaluation ni d'un entretien dédié à la formation. Il a pour objectif précis de s'inscrire dans une dynamique biannuelle de construction de trajectoire professionnelle pour le salarié.

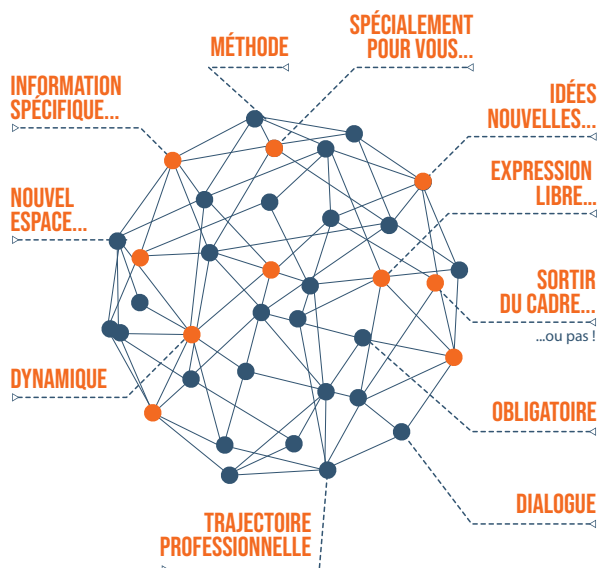
Pour la CFDT, comme porté dans l'Accord national interprofessionnel et dans la loi formation professionnelle de 2014, l'entretien professionnel est un moment souhaité de dialogue sur l'évolution des métiers articulés à l'organisation du travail, ceci en regard d'une présentation de la stratégie de l'entreprise. D'autres thématiques (formation, performances...) peuvent également être abordées lors d'une seule et même rencontre hiérarchie /salarié.

Notons tout de même que depuis les ordonnances travail, il est impératif de vérifier tous les 6 ans que chaque salarié a pu disposer d'une formation non obligatoire.

A défaut, l'employeur peut se voir contraint de verser 100 heures sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié lésé.

A défaut de remplir ces différentes obligations, l'employeur peut se voir contraint de verser 100h sur le CPF (Compte Personnel de Formation) du salarié lésé. •

ENTRETIEN PROFESSIONNEL



Vous n'avez pas d'entretien professionnel ou vous allez prochainement en réaliser un avec votre responsable ? Vos représentants CFDT locaux sont là pour vous aider à préparer et à mieux appréhender ce moment important de votre vie professionnelle ! N'hésitez pas à les solliciter !