

Sécuriser la fonction cadre Une action multi-catégorielle

L'écoute et la défense de tous les salariés, y compris des cadres, sont des rouages essentiels de l'action de la CFDT, se voulant au plus proche du travail et des besoins professionnels. L'organisation de l'activité doit être négociée et le management est une question syndicale. Sécuriser la fonction cadre est ainsi un enjeu multi-catégoriel.

**Laurent Berger est
secrétaire général de
la CFDT.**

La CFDT Cadres est une organisation qui compte à la CFDT. Parce qu'elle représente des salariés toujours plus nombreux et particulièrement exposés dans leur travail, nous avons coutume de dire placés « entre le marteau et l'enclume ». Des salariés dans des situations parfois difficiles quand il s'agit de mettre en œuvre des décisions contraires à leurs valeurs. Ce sont des réalités que nous devons entendre pour mieux les transformer. Mais la CFDT Cadres est une organisation qui compte aussi par sa vision aiguisée des transformations du travail. Elle a un regard global, transversal sur son organisation. Je sais que dans

les projets revendicatifs de la CFDT, nous pouvons toujours compter sur l'expertise et les propositions des militants cadres. C'est cela, la force du syndicalisme multi-catégoriel.

L'ensemble de la CFDT est devenu première organisation syndicale dans le privé. Le visage du syndicalisme a changé mais il faut maintenant le faire savoir. Montrons la force de notre collectif, sa diversité et sa cohésion. Cette victoire, c'est celle de notre syndicalisme, qui n'a pas peur de regarder les réalités en face, qu'elles nous plaisent ou non, car c'est comme ça que nous les ferons évoluer. Cette victoire, c'est celle de

La CFDT Cadres compte par sa vision aiguisée des transformations du travail. Elle a un regard global transversal sur son organisation.

milliers d'adhérents et de militants, qui s'engagent au quotidien pour obtenir des avancées concrètes pour les travailleurs. Elle est le signe que les travailleurs attendent davantage d'écoute et de dialogue. Nous

avons l'ambition de devenir la première organisation tous secteurs confondus en améliorant nos scores lors des prochaines élections fonctions publiques en 2018. Il est nécessaire de créer des synergies avec les fédérations concernées et de mener des actions spécifiques en direction du personnel encadrant dans les administrations et les hôpitaux. Nous devons adapter nos campagnes aux attentes et besoins des managers.

La CFDT reste première organisation représentative dans l'encadrement. C'est une belle reconnaissance de son militantisme et de son engagement pour améliorer le quotidien des salariés, quels que soit leur métier, leur fonction, et la nature de leur activité. Mais nous ne devons pas accepter que parallèlement de plus en plus de cadres soient représentés par une organisation catégorielle. Il nous faut multiplier les coopérations avec les fédérations pour se rapprocher du personnel encadrant dans les territoires. La CFDT Cadres est bien placée pour impulser de telles actions. Pour organiser des débats, dans les entreprises comme

dans les administrations, elle peut s'appuyer sur les résultats de l'enquête Parlons travail, déconstruire les stéréotypes autour du personnel encadrant. Pour faire tomber les idées reçues et obtenir de nouveaux droits, continuons à parler travail. Pour consolider la confiance des travailleurs, gardons cette habitude de les écouter.

La CFDT est favorable au renforcement de la négociation en entreprise, à condition qu'elle permette de discuter de nouveaux droits concrets, au plus près des besoins des salariés. Pour cela, nous avons besoin d'un socle de droits élevés dans le code du Travail, de branches renforcées

dans leurs prérogatives et d'une présence syndicale réaffirmée dans toutes les entreprises. Car nous voulons replacer le travail au cœur de l'entreprise. Nous proposons par exemple d'avancer

Les cadres gardent un rôle charnière dans l'entreprise, dans la prise de décision et dans l'organisation du travail.

vers une co-détermination à la française avec des administrateurs salariés plus nombreux et que l'organisation du travail soit négociée. Que ce soit par exemple sur le télétravail ou sur la fonction de « cadre », nous allons continuer pour qu'une future négociation aboutisse à une sécurisation de la profession.

Les cadres ont changé de visage. Tous secteurs confondus, leur nombre est en constante augmentation. Ils étaient près de 2,5 millions en 1990, ils sont aujourd'hui près de 4,7 millions. Celles et ceux qui encadrent, managent des équipes, des projets représentent près de 20% du salariat. Derrière ces chiffres ce sont des réalités de travail très variées : il y a les cadres administratifs, les cadres commerciaux, ingénieurs, cadres techniques d'entreprise, cadres des professions scientifiques, de l'information ou des arts...

Il est grand temps d'actualiser la définition de cadre. Cela permettrait de définir les activités et les missions du manager tout en leur reconnaissant des droits fondamentaux : un droit d'expression libre, un

droit d'alerte ou encore un droit de retrait...

Le personnel encadrant est également bousculé par les transformations actuelles. La révolution numérique défie les modèles de management historiques et de nouvelles organisations de travail voient le jour, parfois virtuelles. Les travailleurs aspirent à davantage d'autonomie mais le besoin de coordination du travail, de collectif reste le même. Le numérique fait tomber les murs de l'entreprise classique. Mais ces nouvelles technologies estompent aussi les limites entre la vie privée et la vie personnelle et peuvent apporter de nouvelles sources de mal-être comme la surcharge de travail. Ce sont des situations que les cadres connaissent bien.

J'ai la conviction que la stabilité et la cohérence de la CFDT sont de bons repères dans un monde social et professionnel désormais bousculé. Avec la révolution numérique en cours et la transition écologique à poursuivre ce sont des emplois qui disparaissent mais également d'autres qui se créent, souvent plus qualifiés.

C'est notre rôle de syndicaliste d'accompagner les travailleurs au travers des mutations et d'aider chacun à s'y sentir à l'aise. Les cadres gardent un rôle charnière dans l'entreprise, dans la prise de décision et dans l'organisation du travail. Ce sont des

En tant que numéro un chez les cadres, la CFDT continuera de porter leur identité.

salariés exposés mais qui ne disposent pas d'assez de marge de manœuvre pour accomplir leur mission. Ils sont légitimes à participer aux discussions stratégiques car ils en ont besoin pour motiver leurs équipes et mener à bien leur projet. Ils méritent une meilleure reconnaissance de leurs compétences et de leur capacité à innover et à fédérer. En tant que numéro un chez les cadres, la CFDT continuera de porter l'identité, les aspirations, les attentes de ces salariés à part entière.