

XVI^{ème} Congrès CFTC Cadres

Présenté au nom du Conseil de la CFTC Cadres

Par Bernard HAYAT, Secrétaire Général

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2017-2020

25 novembre 2020 en Visioconférence

INTRODUCTION

Presque quatre ans après le XVème Congrès de la CFTC Cadres, qui s'est tenu à Saint Malo les 25 et 26 janvier 2017, nous sommes heureux de pouvoir vous présenter ce rapport d'activité.

Suite à notre élection lors de ce Congrès, nous avons élaboré une feuille de route, consistant à donner plus de dynamisme à cette structure afin d'offrir une plus grande visibilité aux questions relatives à l'encadrement.

Nous avons dans un premier temps concentré nos efforts sur des aspects organisationnels et de gestion : l'ensemble de nos prestataires externes ont fait l'objet d'un audit, ce qui a abouti à plusieurs changements que nous détaillerons par la suite (nouveau prestataire pour le journal, la Lettre des Cadres, la comptabilité, la banque, les abonnements documentaires...). L'objectif était de réaliser des économies à travers une gestion rigoureuse, il a très vite été atteint grâce à un travail approfondi dans la première année du mandat.

Comme énoncé dans la motion d'orientation présentée à Saint Malo, nous avons pour ambition de renouer des liens, qui avaient pu se distendre, avec les autres structures CFTC. Rencontres formelles, informelles, participations à de nombreux Congrès... La CFTC Cadres se veut aujourd'hui plus présente dans tout le mouvement CFTC et contribue à une réflexion générale sur le monde du travail, notamment à travers le retour des « dîners débats » qui étaient la marque de fabrique de l'UGICA. La CFTC Cadres se veut également plus visible et plus présente vis-à-vis de l'extérieur puisque nous sommes depuis 2017 présents sur des salons professionnels, et tout autre type d'évènement (Villages CFTC, formations, colloques...). Donner de la visibilité à notre structure était un engagement fort pour cette mandature et nous espérons y être parvenus, tout en étant conscients qu'il s'agit d'un travail quotidien qui peut toujours être amélioré.

Ces quatre dernières années ont donc été riches d'activités et de bouleversements au sein de notre structure mais nous sommes fiers d'y être parvenus car cela nous a permis de répondre présent auprès de nos adhérents qui ont connu plusieurs années de bouleversements soutenus : mise en œuvre de la loi Travail, des ordonnances « Macron » avec la fusion, à marche forcée, des instances représentatives du personnel, réforme de la santé au travail, négociation d'un nouvel accord national interprofessionnel relatif à l'encadrement, et, depuis plusieurs mois, la crise sanitaire et sociale liée à la Covid-19 et toutes les problématiques qu'elle soulève. Conscients de la gravité de la situation et souhaitant nous donner toutes les chances de tirer les bonnes leçons de cette période particulière, nous avons par exemple lancé une grande enquête auprès de nos adhérents sur le confinement et le déconfinement et nous serons très heureux de vous en présenter les résultats lors du Congrès.

En parallèle, nous avons tenu nos engagements auprès de l'APEC ou d'Eurocadres où nos conseillers remplissent un travail formidable qui vous sera présenté.

Nous souhaitons remercier tous les membres du Conseil sortant pour leur engagement et leur travail, en particulier ceux qui terminent leur dernier mandat et encore plus particulièrement Brigitte de Château-Thierry et Karine Vial-Montpellier, qui auront initié et mis en œuvre une grande partie des changements que nous avons connu en interne. Merci également aux salariés de la structure qui la font vivre au quotidien et assurent une certaine continuité entre les équipes.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce rapport d'activité et serons à votre disposition pour répondre aux questions qu'il sollicite !

Onno YPMA
Président

Bernard HAYAT
Secrétaire Général

SOMMAIRE

INTRODUCTION

1. FONCTIONNEMENT DE LA CFTC CADRES

- a) Permanents de la structure
- b) Le Conseil
- c) Nos Publications
 - Journal Cadres CFTC
 - Lettre des Cadres
 - Site Internet
- d) Conseils juridiques

2. APEC

3. RETRAITE

- a) Retraite de base
- b) Retraite complémentaire

4. EUROCADRES

5. NEGOCIATION COLLECTIVE

- a) Négociation nationale interprofessionnelle relative à l'encadrement
- b) Négociation de la branche portage salarial

6. FORMATIONS SYNDICALES

7. DINER-DEBATS

8. SALONS ET CONGRES

9. ELECTIONS TPE

1. FONCTIONNEMENT DE LA CFTC CADRES

a) Permanents de la structure

➤ Le personnel

Nous avons actuellement deux salariés :

- Marie MINHOTO, Secrétaire de direction (en poste depuis avril 2008)
- Thomas PANOUILLE, Juriste (en poste depuis le 1^{er} septembre 2014).

Clémence CHUMIATCHER Juriste et Secrétaire Nationale, a quitté nos effectifs (3 salariés) le 15 janvier 2018 mais continue de dispenser des formations pour notre Union.

Nous avons changé de cabinet comptable au début de cette mandature et renégocier les tarifs proposés. La comptabilité est depuis réalisée par le cabinet ECGE, qui se déplace une fois par mois dans nos locaux.

Toutes nos publications sont retravaillées par la graphiste de l'Imprimerie Centrale de Lens, et notre dessinateur Xavier Delucq nous accompagne toujours pour illustrer notre journal.

➤ Nos locaux

Nous avons déménagé le 20 juin 2020 au 85 rue Charlot 75003 PARIS. Nous disposons de 2 bureaux situés au 4^{ème} étage de la Bourse du travail.

Nous sommes au même étage que l'Union Départementale CFTC de Paris que l'on tient à remercier pour l'aide apportée pour obtenir ces locaux.

Avant cette date, nous étions avec la Confédération CFTC au 128 avenue Jean Jaurès 93500 PANTIN.

Nous remercions également nos partenaires qui nous ont accompagnés notamment avec les prêts de salle pour nos réunions de Conseils, Bureaux et formations.

b) Le Conseil

Notre Conseil est actuellement composé de 24 membres.

Au cours de la mandature, nous avons eu une démission, de Alain JAMMES de la Fédération Banques. Nous avons également pu constater que certaines personnes désignées par les Fédérations ne sont jamais ou quasiment jamais venues aux réunions. (En annexe participation des Conseillers aux réunions).

Lors de cette mandature et malgré plusieurs relances, nous n'avons pas eu de représentant des Fédérations Bati-mat TP, CMTE, Communication, FGT Transport et Santé sociaux.

Lors de la réunion du Conseil du 4 décembre 2019, Brigitte de Château-Thierry, nous a présenté sa démission de la Présidence. Cette décision faisait suite au résultat de l'élection au Conseil Confédéral, dont ont été exclus les deux candidats membres de notre Bureau. Elle a souhaité proposer à Onno Ypma (Vice-président) de prendre sa place pour la fin de ce mandat. Cette décision a été validée par les conseillers à l'unanimité.

c) Publications

➤ Journal « Cadres CFTC »

Notre revue trimestrielle a été maintenue malgré un coût important dû à la réduction des publicités payantes. Nos adhérents et les structures CFTC apprécient notre journal qu'ils reçoivent par courrier et qui est également publié sur notre Site Internet. Certains adhérents ont souhaité le recevoir de façon dématérialisée (cette option est régulièrement proposée dans une page de notre journal).

Nous avons choisi de changer d'imprimeur, afin de réduire les coûts, mais aussi de vous proposer une version plus moderne de notre journal. Nous travaillons aujourd'hui avec l'imprimerie Centrale de Lens, et sa graphiste qui remet en page l'intégralité de nos articles pour une meilleure visibilité.

L'intégralité des numéros de notre revue est également disponible en téléchargement sur notre Site Internet www.cftc-cadres.fr :

N°147 – 4^{ème} trimestre 2016 – Les 50 ans de l'APEC

N°148 – 1^{er} trimestre 2017 – Spécial Congrès CFTC Cadres – St Malo 25 et 26 janvier 2017

N°149 – 2^{ème} trimestre 2017 – Assurance chômage et Burn Out

N°150 – 3^{ème} trimestre 2017 – La transition digitale va-t-elle faciliter le dialogue social ?

N°151 – 4^{ème} trimestre 2017 – Dialogue social : la CFTC étudie les ordonnances Macron

N°152 – 1^{er} trimestre 2018 – Les Nouvelles formes d'activité

N°153 – 2^{ème} trimestre 2018 – La réforme des retraites

N°154 – 3^{ème} trimestre 2018 – Le plan d'accompagnement personnalisé

N°155 – 4^{ème} trimestre 2018 – Salaires des Cadres niveau, évolution et perspectives

N°156 – 1^{er} trimestre 2019 – Les CSE et le Centenaire, représentativité et longévité pour la CFTC

N°157 – 2^{ème} trimestre 2019 – Cadres demandeurs d'emploi surveillez vos poches ! / l'intelligence artificielle

N°158 – 3^{ème} trimestre 2019 – CFTC 100 ans de syndicalisme et de dialogue social constructif

N°159 – 4^{ème} trimestre 2019 – Surcharge de travail des cadres

N°160 – 1^{er} trimestre 2020 – Drôle de période

N°161 – 2^{ème} trimestre 2020 – Télétravail : comment déconnecter

Nous n'avons pas manqué d'accompagner, à la demande et ponctuellement, des CSE demandeurs de tirages supplémentaires de notre journal Cadres CFTC, pour la distribution sous forme de tractage.

➤ **La Lettre des Cadres**

La Lettre des Cadres vous propose sous forme de *newsletter*, une fois par mois, un recueil de la jurisprudence sociale la plus récente de la Cour de cassation. Les décisions les plus importantes pour les cadres ou les salariés en général y sont commentées et expliquées avec le positionnement de notre mouvement CFTC Cadres. On y retrouve également des informations légales ou réglementaires importantes ou qui font l'actualité.

Nous avons décidé très rapidement après notre prise de fonction de travailler sur le visuel et la forme de cette *newsletter*, afin de la rajeunir et de la rendre plus attrayante. Avec le concours de l'Imprimerie Centrale de Lens, un nouveau modèle plus dynamique, plus lisible, et aux couleurs immédiatement identifiables à la CFTC a vu le jour.

Evidemment, de très nombreux sujets ont été abordés dans la Lettre des Cadres depuis quatre ans. Attentifs aux différents retours qui nous sont faits, nous tentons d'adapter la ligne éditoriale de la Lettre des Cadres, afin d'être au plus proche de vos besoins. Nous privilégions par exemple aujourd'hui des informations utiles au plus grand nombre, et mobilisables directement dans les entreprises.

A titre d'exemple, deux numéros dédiés au Covid-19 sont parus en mars et avril 2020 pour répondre à toutes les interrogations juridiques soulevées par cette situation exceptionnelle (réforme de l'activité partielle, délais de consultation aménagés, protocole sanitaire en entreprise, assouplissement concernant la durée du travail dans certains secteurs...).

Cette mandature a également été marquée par la fusion des instances de représentation du personnel, qui a largement occupé les colonnes de la Lettre des Cadres, tout comme celles de notre journal.

Pour rappel, la Lettre des Cadres est à destination des adhérents comme des structures du mouvement. Elle est envoyée par courriel, et constitue un réel outil de communication, qui démontre notre rigueur et notre sérieux. Plusieurs adhérents nous font remonter l'attachement qu'ils ont pour cette publication mensuelle, courte mais riche d'informations, qu'ils aiment partager sur leur lieu de travail.

Vous pouvez bien sûr retrouver ces Lettres des Cadres sur notre Site Internet www.cftc-cadres.fr

➤ Site Internet

Le Site cftc-cadres.fr regroupe toutes nos publications (Journal Cadres-CFTC, Lettre des Cadres...). Il nous permet également de communiquer sur les différents événements que nous organisons (dîner-débat, formations...) ou auxquels nous participons (congrès, salon, forum...).

Nous y publions également des éditos et des communiqués sur des sujets d'actualité.

Le Site Internet est également une porte d'entrée au sein de la CFTC puisque de nombreux salariés nous sollicitent via le lien contact, pour des conseils juridiques ou toutes autres demandes.

d) Conseils juridiques

Les adhérents de la CFTC Cadres peuvent solliciter notre juriste afin d'obtenir des conseils et des informations juridiques applicables à leur cas.

De nombreux adhérents nous ont sollicités, pour bénéficier d'un conseil juridique.

Parmi les demandes les plus fréquentes se placent en tête celles relatives à la rupture conventionnelle : comment la négocier, en faire accepter le principe, négocier son indemnité, l'accompagner ou non d'une transaction. Mais de nombreuses autres questions reviennent régulièrement : faire face à une situation de harcèlement, à une procédure disciplinaire, à un licenciement pour motif personnel ou économique.

Evidemment, la mise en place du CSE entre 2017 et le 31 décembre 2019 a pris une part majeure dans les conseils juridiques, puisque de nombreuses questions en ont découlé : transmission du patrimoine, élections professionnelles, parité des listes, protocoles d'accords préélectoraux, accords de fonctionnement, règlement intérieur, mise en place des commissions, disparition du CHSCT sont autant de thèmes sur lesquels nous sommes régulièrement sollicités.

Les adhérents cadres peuvent demander conseil à notre juriste qui prendra le temps d'analyser avec eux la situation afin de dégager des solutions juridiques adaptées à chaque cas d'espèce.

Mais il n'y a pas que des adhérents qui nous joignent pour avoir des conseils juridiques. De nombreux salariés qui connaissent un litige avec leur employeur, et qui cherchent un syndicat constructif vers qui se tourner nous appellent pour avoir des renseignements. Nous tâchons, dès que nous le pouvons, de leur fournir les informations utiles qu'ils recherchent. Cependant, si le cas du salarié en question est compliqué et demande à notre juriste un travail de longue haleine, alors nous proposons au salarié d'adhérer à la CFTC et le dirigeons vers la structure la plus adaptée pour ce faire. Une fois le processus d'adhésion lancé, nous prenons son cas en charge sans aucune interruption, afin de traiter son problème juridique au plus vite

Rédigé par Marie MINHOTO et Thomas PANOUILLÉ

2. APEC

La période 2017-2020 a été marquée par le renouvellement pour 5 ans (2017-2021) en décembre 2016 du mandat de service public. Début 2017 un plan stratégique « **Apec 2021, Agir pour avancer** » a été adopté par le conseil d'administration. La période 2017-2020 a également vu la création d'une « **Commission paritaire** », le 1^{er} janvier 2019 par le conseil d'administration de l'APEC, à la demande des partenaires sociaux et conformément à l'ANI du 17 novembre 2017.

L'APEC conforte ainsi ses missions et son rôle d'acteur paritaire exemplaire au sein du service public de l'emploi.

Les missions de service public de l'APEC restent financées par une cotisation obligatoire due pour chaque collaborateur inscrit au titre des articles 4 et 4bis au régime de retraite et de prévoyance des cadres rattachées à l'AGIRC (0,036% pour l'employeur et 0,024% pour le salarié). Les ressources provenant des cotisations perçues étaient de 112 millions d'euros en 2017, 114.5 en 2018 et 117.9 en 2019.

Plan stratégique adopté en 2017 « Apec 2021, Agir pour avancer »

Adopté début 2017 pour la période 2017 - 2021, il aspire à mettre l'APEC au plus près des attentes et des besoins de ses clients, à consolider son rôle d'acteur global sur le marché de l'emploi cadres, au niveau national comme territorial. De par sa position privilégiée au croisement des intérêts des entreprises et des salariés cadres, l'APEC poursuit sa double mission :

- L'accompagnement ciblé des entreprises : à travers ses délégations et ses bureaux en région lui permettant une connaissance fine des spécificités territoriales et des secteurs économiques, elle propose une panoplie de services à destination des PME TPE (84% des entreprises clientes) qui n'ont pas forcément les ressources humaines pour mener leurs recrutements.
 - 40 000 entreprises clientes dont 84% de PME TPE. Pour 2019, 15 000 entreprises ont bénéficié d'un service soit 107% de l'objectif annuel en progression de 12.3% des prestations de conseil par rapport à 2018
 - 30 000 recruteurs consultent la profilthèque/mois
 - 900 collaboratrices et collaborateurs dont 500 consultant(e)s répartis sur 50 centres et 12 délégations régionales
 - En 2019, 74% des prestations de conseil ont abouti à un recrutement.

L'APEC et son Site apec.fr conservent sur la période la 1^{ère} place de la part de marché cadres des recrutements publiés. Sur 100 recrutements de cadres, 48 ont fait l'objet d'une offre diffusée sur apec.fr. Chaque annonce parue sur le site reçoit en moyenne 36 réponses. C'est un gain de temps et financier pour les entreprises et le processus de recrutement est en moyenne raccourci de deux semaines.

- L'accompagnement individualisé des cadres dans leur recherche d'emploi, jeunes diplômés, cadres en recherche d'emploi ou en poste et tout au long de la carrière. L'APEC agit également comme opérateur national du CEP (conseil en évolution professionnel). Les Prestations de conseil se répartissent : 50% sur des cadres actifs salariés, 30% sur de cadres demandeurs d'emploi, 20% sur de jeunes issus de l'enseignement supérieur.
 - 128 000 cadres inscrits à l'APEC, 1 cadre sur 3 a fait appel à l'APEC dans l'année
 - 1.8 millions de visiteurs uniques par mois sur apec.fr
 - 7/10 jeunes diplômés sont inscrits à l'APEC
 - 94% des jeunes diplômés bénéficiant d'un conseil APEC accèdent à l'emploi en moins d'un an
 - 79 000 offres d'emploi chaque jour dont 3000 nouvelles sur apec.fr

Création le 1^{er} janvier 2019 d'une Commission paritaire rattachée à l'APEC, présidée par la CFTC

A la suite de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco, les deux régimes ont fusionné au 1^{er} janvier 2019 en un seul régime. Dans cet accord il est précisé qu'à défaut d'accord sur la définition de l'encadrement, les entreprises devront continuer à se référer à la définition de l'encadrement des articles 4 et 4bis de la convention du 14 mars 1947. L'ANI indique aussi que les éventuels arbitrages seraient confiés à une commission paritaire rattachée à l'APEC.

L'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres précise son rôle et sa mission de détermination des bénéficiaires du régime de prévoyance des cadres. En réponse à la demande des partenaires sociaux, la commission paritaire a été créée par le conseil d'administration de l'APEC et peut depuis le 1^{er} janvier 2019 répondre aux sollicitations des branches et des entreprises.

La Présidence de cette nouvelle Commission Paritaire est assurée par Isabelle SANCERNI, administratrice CFTC au conseil d'administration de l'APEC.

Renouvellement de la Gouvernance

En 2019, la Gouvernance de l'APEC a été renouvelée (Mme Christine Lê est devenue Présidente du Conseil d'administration). Pour la CFTC, les deux administrateurs au C.A. sont Isabelle SANCERNI et Jean-François CLUZEL.

Isabelle SANCERNI est membre du Bureau, membre de la Commission de contrôle et Présidente de la Commission Paritaire, tandis que Jean-François CLUZEL est membre des Commissions d'études et communication.

En 2020 la Direction Générale a été confiée à Monsieur Gilles GATEAU, Bertrand HEBERT ayant fait valoir son droit à la retraite.

Le plan de continuité de mars 2020 (crise Covid-19)

Le plan adopté a permis de mettre très rapidement en télétravail les collaboratrices et collaborateurs. Après une chute très brutale d'activité, (les offres restent en baisse de 42% en 09/2020) l'APEC a réussi à maintenir une activité plus ou moins stable et met en œuvre un plan spécifique pour les jeunes diplômés avec un budget complémentaire accordé par l'état pour répondre aux besoins. L'APEC prévoit de répondre à 50 000 jeunes diplômés sur 2020/2021 contre 20 000 en année courante.

Tableaux des représentants CFTC dans les CPR

De décembre 2017 à janvier 2020

GRAND-EST	CHATAIN Anne (t)	HAUTS DE France	HAUSSOULIER Frédéric (t)
	LACROIX Angéline (s)		DELAYE Bruno (s)
NOUVELLE AQUITAINE	BIALOUX Didier (t)	NORMANDIE	LOISEL Jean (t)
	CLEMENT Jean-Luc (s)		ITALIANA Michele (s)
BOURGOGNE / FRANCHE-COMTE	KERLO Michele (t)	PACAC	De CHÂTEAU-THIERRY Brigitte (t)
	MOUTON Patrice (s)		BARA Frédérique (s)
BRETAGNE	HOUART André (t)	PAYS DE LOIRE	TRINIDAD Jean-Yves (t)
	SAUGET Eric (s)		SAVEZ Elisabeth (s)
CENTRE VAL-DE-LOIRE	LAMIRAULT Jacky (t)	AUVERGNE RHONE-ALPES	CHAVOUTIER Bernard (t)
	LECERF Christine (s)		FLORENT Katell (s)
OCCITANIE	TURION Hélène (t)	ILE DE France	SANCERNI Isabelle (t)
	ETINEAU Claire (s)		

A partir de février 2020

GRAND-EST	MARROU Jean (t)
	CHATAIN Anne (s)
NOUVELLE AQUITAINE	BIALOUX Didier (t)
	MIRRE Aurélie (s)
BOURGOGNE / FRANCHE- COMTE	KERLO Michele (t)
	VERNIER David (s)
BRETAGNE	SAUGET Eric (t)
	SEIGNOVERT Michel (s)
CENTRE VAL- DE-LOIRE	LAMIRAULT Jacky (t)
	GESNEL Philippe (s)
OCCITANIE	ETINEAU Claire (t)

HAUTS DE France	DACHEUX Grégoire (t)
	LESNE Bernard (s)
NORMANDIE	LOISEL Jean (t)
	ITALIANA Michele (s)
PACAC	De CHÂTEAU-THIERRY Brigitte (t)
	BARA Frédérique (s)
PAYS DE LOIRE	TRINIDAD Jean-Yves (t)
	SAVEZ Elisabeth (s)
AUVERGNE RHONE- ALPES	CHAVOUTIER Bernard (t)
	FLORENT Katell (s)
ILE DE France	SANCERNI Isabelle (t)

Rédigé par Jean-François CLUZEL

3. RETRAITE

a) Retraite de base

Une délégation de la CFTC Cadres a accompagné Jean-Louis Deroussen et a été reçue le 19 juin 2018 par le cabinet du Haut-commissaire à la réforme des retraites, avec notamment la présence de Philippe Laffon, Secrétaire Général adjoint de Jean-Paul Delevoye afin d'aborder et de défendre les spécificités des cadres dans les débats autour de la future réforme des retraites devant aboutir à un régime universel de retraite. En effet, au-delà des questions de représentation et de gouvernance d'un futur régime universel, la délégation CFTC Cadres souhaitait éclaircir certaines questions, par exemple le niveau de couverture des assurés, le niveau de prélèvement acceptable pour les niveaux élevés de rémunération.

Plusieurs positions nous ont été présentées :

- Un régime de base universel qui irait jusqu'au plafond de la sécurité sociale. Nous voyons à cette option deux inconvénients : l'absence de réel changement pour la majorité des salariés du privé et la nécessité de créer un régime complémentaire pour ceux qui n'en ont pas
- La possibilité de cotiser jusqu'à huit plafonds de la sécurité sociale et ainsi conserver le niveau de couverture accordée aujourd'hui. Cette option a ses avantages et ses inconvénients et constituerait une sorte de fusion entre la CNAV et l'Agirc-Arrco.
- Enfin, une option intermédiaire où le niveau de couverture pourrait se situer entre un et huit plafonds de la sécurité sociale.

Nous avons ensuite abordé les questions du rendement du futur régime, des taux de cotisation et de gouvernance (quelle place pour le paritarisme ? quelle place pour les cadres ?) mais beaucoup d'arbitrages politiques étaient encore en suspens. Pour appuyer nos positions, nous avons proposé de participer aux différents groupes de travail, lesquels ne se sont jamais constitués.

b) Retraite complémentaire

Décidée par l'accord du 30 octobre 2015, la fusion des régimes de retraite complémentaire cadres Agirc et non cadres Arrco s'est réalisée au 1^{er} janvier 2019. Pour rappel, la CFTC Cadres avait accompagné la délégation confédérale aux négociations de l'accord du 30 octobre 2015 par l'intermédiaire de sa Secrétaire nationale et juriste, Clémence Chumiatcher. La fusion a instauré un compte de points et une liquidation unique pour les actifs, un paiement unique pour les nouveaux retraités, une adhésion et un compte de cotisations uniques pour les entreprises. Par ailleurs, elle a établi un pilotage pluriannuel adossé aux réserves, gage de pérennité et de visibilité pour les plus jeunes générations.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les salariés cadres comme non cadres cotisent ainsi à un seul et même régime de retraite complémentaire : l'Agirc-Arrco, plus simple, plus lisible et plus économe en frais de gestion. Ce nouveau régime fusionné a repris l'ensemble des droits et obligations des anciens régimes. La valeur du point dans le nouveau régime de retraite Agirc-Arrco est égale à celle du point Arrco. Pour les salariés cadres, qui cotisaient à l'Agirc (les cadres représentaient 20 % des assurés et 10 % des droits), les points Agirc ont été convertis en points Arrco et la CFTC Cadres a été particulièrement attentive à ce que les cadres conservent strictement leurs droits acquis (points Agirc x 0,347798289).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les nouveaux retraités reçoivent chaque mois une seule pension, cumulant les montants Agirc et Arrco.

Rédigé par Thomas Panouillé

4. EUROCADRES

La CFTC Cadres et l'EUROPE

Tamou SOUARY représentante de la CFTC Cadres au Comité exécutif d'EUROCADRES et Présidente du comité de liaison France d'Eurocadres ainsi que Brigitte de Château-Thierry contrôleuse des comptes

Naissance d'EUROCADRES et ses étapes fondatrices

EUROCADRES, le Conseil des Cadres Européens, a été créé en 1993. Pour la première fois, une organisation syndicale portait le point de vue des cadres dans le dialogue social européen.

Les développements, qui ont suivi, ont montré la capacité d'EUROCADRES à rassembler plus de 6 millions de cadres, à être reconnu en tant que partenaire social européen et à travailler au sein du mouvement syndical européen comme organisation associée à la CES (depuis 1999). EUROCADRES a renforcé la coopération entre les organisations de cadres en Europe, a créé divers réseaux d'échanges et d'interventions, a développé des initiatives pour relever les défis auxquels les cadres sont confrontés, a pris part aux négociations européennes et a influé sur notre avenir commun.

Pourquoi l'existence d'un comité de liaison d'EUROCADRES en France ?

Les membres fondateurs de ce comité de liaison sont l'UGICA-CFTC, FO-cadres, UGICT-CGT, CFDT- Cadres. La Présidence de ce comité de liaison a été assurée par la CGT-FO, en 2016 et 2017 puis par l'UGICT-CGT en 2018 et 2019 et actuellement (2020-2021) par la CFTC-Cadres. Participent également à ce comité de liaison l'UNSA, SNESUP.

Le Comité de liaison France se réunit pour travailler les thèmes proposés au comité exécutif d'Eurocadres et pour être force de propositions.

Les instances d'EUROCADRES

1- COMMISSION EXECUTIVE ET PRESIDUM

L'année 2020 est une année particulière marquée par l'annulation de tous les événements programmés par l'organisation en raison du COVID 19.

- Séminaire de Belgrade sur les « risques psycho sociaux » programmé en avril a été annulé. La question de son report sera examinée par la CES, qui finance ce Séminaire.
- Toutes les réunions du Comité exécutif depuis mars, se sont tenues en ligne.
- L'Assemblée Générale, qui était prévue en octobre à Rome dans les locaux de la CGIL avec la conférence finale sur le projet des Lanceurs d'Alertes, a été annulée également. Le budget alloué à la conférence sera utilisé pour créer un MOOC sur la directive des lanceurs d'alertes.

2- ASSEMBLEE GENERALE 2020

La tenue de l'AG étant une obligation Statutaire, elle s'est tenue « en ligne » afin que les participants puissent voter sur les actions à venir et sur le budget 2021.

Les points saillants du **rapport d'activité 2019** présenté par le Président sortant Martin Jefflin sont :

- Le projet de directive soumis par Euro Cadres à la Commission E.U et adopté sur les « lanceurs d'alerte » et dont la transposition dans la législation du travail des pays membres doit intervenir au plus tard en janvier 2022.
Cette directive est particulièrement attendue en France car elle permet, principalement, d'améliorer **la loi sapin 2**, qui contraint les lanceurs d'alerte à transmettre d'abord leur alerte à leur hiérarchie, cela sans la possibilité de se faire accompagner et défendre.
La directive européenne plus protectrice que la loi française, donne aux lanceurs d'alerte le choix du canal de signalement interne ou externe. Elle leur permet aussi d'être accompagné par un « facilitateur ».
- La contribution d'Eurocadres au Sommet Tripartite (C.E.S + Commission EU) sur les dossiers suivants :
 - Projet de directives sur les RPS
 - Egalité des droits H/F
 - Education et Formation
 - Investissement dans la RD et l'économie neutre en CO2
- Enfin, un accord a été signé entre la C.E.S et les Partenaires Sociaux Européens en matière de numérisation (Plateformes Digitales).

Eurocadres a contribué à la concrétisation de cet accord avec le soutien de CFTC Cadres.

Bernard IBAL est intervenu au cours du colloque sur « La digitalisation et son impact sur les métiers et les compétences des cadres » organisé à Paris sur ce thème par le Comité de Liaison France.

Eurocadres apportera son soutien à toutes les organisations membres pour la mise en œuvre de cet accord.

Rapport annuel Budget 2019 et Budget prévisionnel 2020.

2019 est une année excédentaire + 39 000 €, pour 3 raisons :

- Augmentation de la cotisation des organisations membres
- Prise en charge du salaire du Président par l'Organisation Suédoise AKAVA
- Financement du salaire d'une chargée de mission pour réaliser une étude en partenariat avec la C.E.S par l'Organisation Suédoise AKAVA

En 2020 ces deux dernières contributions ne seront pas renouvelées.

L'Organisation membre qui proposera une candidature pour la présidence du Présidium lors du prochain Congrès en 2021, devra prendre en charge le salaire du Président.

En 2020, 3 projets en cours sont déjà financés, mais en raison du COVID 19 ils ne seront déployés qu'en 2021.

Pour 2021 il y aura beaucoup d'activités :

- En plus du 1er projet sur les lanceurs d'alerte, Un 2^{ème} projet sur les lanceurs d'alerte a été retenu. Il s'agit principalement de mettre en place des canaux d'alerte dans les entreprises. Une étude sera réalisée dans 12 à 13 pays européens, en exploitant un questionnaire adressé aux représentants des employeurs et salariés. A l'issue de cette enquête, une restitution par le biais d'une conférence, sera réalisée afin de proposer les meilleurs canaux. Des publications Eurocadres sur le sujet sont également prévues.
- Le projet Skills (Compétence Intelligence Artificielle et compétence informatique). Un Séminaire était prévu à Paris les 10 et 11 septembre, puis un autre séminaire à Cracovie en octobre. Ces deux événements ont été annulés et seront reprogrammés en 2021.
- La campagne EndStress.eu : Il s'agit de la campagne qui a fait suite au projet RPS, qui s'est terminé en 2019 par une conférence finale. Le but étant d'inciter la commission vers une directive sur la prévention des RPS. La conférence de presse prévue en mars qui a été annulée, sera reprogrammée en 2021.

Au cours de cette **Assemblée Générale** qui s'est tenue en distanciel le 15 octobre 2020, les 5 résolutions proposées par le Présidium ont toutes été approuvées par les membres à l'unanimité.

Résolution N° 1 : « Le droit à la déconnexion »

Il s'agit de mener à travers un Groupe de travail, une réflexion visant à aboutir à un projet de directive à soumettre à la Commission EU.

Les problématiques à exposer sont :

- La dépendance aux outils de la mobilité
- Le manque de sommeil et les conséquences sur la santé
- L'absence de frontière entre vie professionnelle et vie personnelle et ses conséquences pour la famille

Résolution N° 2 : « L'Intelligence Artificielle I.A. »

Il s'agit de mener une réflexion sur :

- La responsabilité sociale des cadres et des managers dans ce domaine,
- Sur les risques et les dangers liés aux « Big Data »,
- Sur l'éthique de la conception de l'I.A, comment éviter qu'un algorithme ne prenne les décisions à notre place...

Résolution N° 3 : Une directive pour « mettre fin à l'épidémie de stress au travail ».

Il s'agit de mener campagne en partenariat avec la C.E.S auprès de la Commission EU sur les principaux axes d'expression de ce stress, à savoir les RPS et le harcèlement au travail.

Avec l'accroissement du recours au Télétravail lié à la pandémie du COVID 19, les risques de dégradation de la santé des cadres et de l'équilibre vie Familiale/vie Professionnelle augmentent.

Une attention particulière sera portée à la situation des femmes, qui subissent l'impact le plus fort.

Résolution N° 4 : Egalité entre les sexes

Cette question est déjà en discussion à la Commission EU, avec un projet de directive sur l'égalité des salaires H/F et sur la place des femmes dans les C.A des grandes entreprises.

Résolution N° 5 : Solidarité avec les organisations syndicale du Bié

3- CONGRES EUROCADRES

Le prochain Congrès est programmé en novembre 2021.

4- COMITE DE LIAISON FRANCE.

Le **Comité de liaison France** s'est réuni trois fois en 2020 pour travailler les thèmes proposés par la Commission exécutive d'Eurocadres et pour être force de propositions.

Le 11 février dans les locaux de la CGT pour aborder les thèmes suivants :

- « Les lanceurs d'alerte »
- Les RPS
- Le « pilier des droits sociaux » pour une Europe Sociale AAA

Le 12 mai via Teams pour aborder les thèmes suivants :

- Le salaire minimum en Europe
- La Négociation européenne sur le numérique, les plateformes digitales et le droit à la déconnexion. IA, la formation professionnelle.
- La formation des managers et la mobilité géographique

Le 1^{er} octobre via Teams : Préparation de l'AG

- Rédaction de la déclaration commune « France »

Rédigé par Tamou Souary

5. NEGOCIATION COLLECTIVE

a) Négociation nationale interprofessionnelle relative à l'encadrement

C'est une négociation qui aura longtemps piétiné : entamée *in extremis* fin 2017, la négociation relative à l'encadrement a permis d'aboutir à un texte modernisant le statut cadre et posant les grands enjeux à venir pour cette population.

La négociation relative à une définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement avait pour objet de pallier la disparition du principal texte permettant la reconnaissance du statut cadre : la Convention collective nationale de retraite complémentaire du 14 mars 1947. En effet, à la suite de la fusion de l'Agirc et de l'Arrco le 1^{er} janvier 2019, les cadres ne pouvaient plus être identifiés quasi automatiquement par leur affiliation à la caisse de retraite complémentaire des cadres, l'Agirc puisque celle-ci a fusionné avec la caisse de retraite complémentaire des salariés non cadres, l'Arrco pour devenir l'Agirc-Arrco.

La population cadre a fortement évolué depuis l'après-guerre. En effet, on compte aujourd'hui près de 4 millions de salariés cadres, qu'ils soient cadres experts c'est-à-dire ayant une forte expertise dans leur domaine d'activité mais sans encadrement d'équipe, ou cadres managers et près de 5 millions si on inclut les cadres du secteur public. La population cadre, en plus d'être en forte progression, a également connu une féminisation progressive, passant d'environ 30% de femmes en 2001 à près de 40% en 2019.

Les enjeux autour de l'encadrement ont également beaucoup évolué. Le terme de cadre par exemple, issu du monde militaire, a pu avoir une connotation très hiérarchique et verticale alors qu'aujourd'hui sont promues des organisations du travail plus horizontales, où le cadre joue parfois plus un rôle d'animateur, de chef de projet et où les rapports dans l'entreprise s'aplanissent.

Il était donc important qu'un texte mette à jour les spécificités de l'encadrement, car ni la convention collective nationale de 1947, ni l'ANI du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement, n'avaient pu saisir ces enjeux.

L'accord du 28 février 2020 intègre également pour la première fois des éléments de définition interprofessionnelle de l'encadrement et mentionne les différents éléments permettant de caractériser ces salariés : qualification et/ou compétence, autonomie et responsabilités.

L'un des grands enjeux de la négociation a été le maintien de la prévoyance obligatoire qui s'applique aux cadres. En effet, les employeurs du secteur privé ont l'obligation de souscrire à un contrat de prévoyance couvrant leurs cadres via une cotisation patronale qui s'élève à 1,50% de la tranche A de leur salaire. Y voyant une cotisation superflue, une partie du patronat a pu espérer mettre fin à cette obligation ou en tous les cas la rendre facultative. Dans ce contexte, son maintien dans le texte final est une victoire.

D'autres points défendus par la CFTC méritent l'attention : la reconnaissance dans le texte de la nécessité d'impliquer davantage l'encadrement dans la définition des orientations de l'entreprise et dans l'organisation de l'activité, l'accès pour les cadres qui le souhaitent aux informations de l'entreprise lors des périodes de congés ou encore la reconnaissance et la valorisation des fonctions de maître d'apprentissage et de tutorat en général.

Enfin, l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) voit son importance réaffirmée en matière d'accompagnement des cadres dans la recherche d'offres emploi et tout au long de leur carrière.

Finalement, malgré une portée juridique assez faible puisque le texte ne crée pas de nouvelles obligations, cet ANI peut être envisagé comme un véritable outil de réflexion pour aider les branches et les entreprises dans leurs négociations orientées vers les cadres car il est conçu comme une feuille de route des sujets liés à l'encadrement : accès à l'information, délégation de pouvoirs, éthique professionnelle, évaluation professionnelle, nouveaux modes de management et management à distance, équilibre des temps de vie, évolution de carrière, égalité femme-homme ou encore emploi des cadres seniors. Autant de sujets qu'il conviendra d'approfondir au niveau des branches ou des entreprises pour faire vivre le dialogue social.

La CFTC Cadres aura pris part au début de ces négociations puisque la délégation de négociation était emmenée au départ par Brigitte de Château-Thierry, alors Présidente de la CFTC Cadres, accompagnée notamment de Jean-François Cluzel et Tamou Souary. Nous avons ainsi participé à différentes réunions de négociation en réunion plénière, mais aussi en bilatérales avec le Medef et en intersyndicale avec les autres organisations syndicales représentatives au niveau national.

Face aux difficultés liées aux réticences du patronat (nombreuses annulations ou reports de séances de négociation, et une absence de mandat pour négocier un accord national interprofessionnel ou une définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement), la CFTC décide de se saisir de la négociation afin de peser de tout son poids sur ces négociations et d'aboutir, enfin, à la conclusion d'un accord.

La CFTC Cadres continue d'accompagner la délégation emmenée alors par Eric Courpottin également en charge des négociations relatives à l'emploi, en fournissant une documentation dense sur les problématiques de l'encadrement (nous remercions notamment Bernard Ibal pour ses nombreuses contributions et réflexions) et en mettant à disposition son juriste Thomas Panouillé pour préparer, accompagner et assister aux négociations. Plusieurs groupes de travail sont ainsi mis en place dans le but d'identifier les grandes problématiques auxquelles font face les cadres et la CFTC y tient une place prépondérante :

- Enjeux socio-économiques et organisationnels
- Enjeux managériaux
- Enjeux sociétaux

Ces groupes de travail ont fait l'objet de plusieurs réunions intersyndicales et de réunions informelles avec le Medef et ont permis d'aboutir aux 3 grandes parties contenues dans l'ANI du 28 février 2020.

b) Négociation de la branche portage salarial

Le portage salarial est une forme de travail relativement récente et atypique, apparue dans les années 1980, à l'initiative d'une association de cadres au chômage.

Dans le portage salarial, un salarié hautement qualifié confie à une entreprise de portage la facturation et la gestion administrative et sociale des missions qu'il effectue auprès d'un client qu'il a lui-même trouvé. Il s'agit donc d'une relation triangulaire entre un salarié « porté », une société de portage et une entreprise utilisatrice. L'entreprise de portage salarie le porté et lui garantit donc la protection sociale propre au contrat de travail.

Née de la pratique, le portage salarial a longtemps été dépourvu d'encadrement légal, mais la CFTC Cadres a toujours œuvré pour que cette forme d'emploi soit stable, sécurisante et dotée d'un véritable statut protecteur. Nous avons été présents depuis la création de l'Observatoire paritaire du portage salarial (OPPS) en 2006, depuis la signature du premier accord encadrant le portage, à la récente ordonnance que nous appelions de nos vœux !

Le portage salarial s'inscrit dans les nouvelles formes d'emploi, il correspond à une nouvelle façon d'exercer une activité professionnelle, à la frontière entre salariat et indépendant. En effet, le salarié porté bénéficie d'une très forte autonomie, ce pourquoi la CFTC Cadres ne conçoit le portage que pour des salariés largement autonomes, bénéficiant d'une haute qualification à l'image de certains indépendants. Mais surtout, le salarié porté est soumis et bénéficie des garanties offertes par le droit du travail et de la protection sociale (régime général de sécurité sociale, assurance chômage, régime de retraite complémentaire notamment).

La CFTC Cadres est consciente de l'évolution du travail et de ses modes d'exécution. L'entreprise développe de nouvelles manières de gérer son personnel et préfère de plus en plus souvent faire appel à des équipes externes. Il ne faut pas s'exclure de ces évolutions, mais les accompagner, les encadrer.

L'enjeu de la mandature 2012-2016 était de voir le portage salarial enfin encadré juridiquement suite à l'annulation de l'extension de l'accord de 2010. Cela a pris un certain temps mais s'est matérialisé avec l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015, relative au portage salarial.

Pour la période 2016-2020, il convenait donc d'encourager l'adoption d'une convention collective et par la même, la reconnaissance de cette branche professionnelle. En effet, une fois le portage salarial reconnu et consolidé légalement, il convenait de négocier une convention collective, afin de préciser les règles particulières applicables à ce secteur si particulier, notamment les conditions d'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail ou encore la classification.

La CFTC Cadres a ainsi participé aux négociations, en commission mixte paritaire relatives au portage salarial, notamment par l'intermédiaire de ses juristes, accompagnant Eric Courpotin, chef de la délégation.

De décembre à mars 2017 se sont ainsi tenues plusieurs réunions de négociations, bilatérales et intersyndicales pour aboutir à la signature de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017. Fait assez rare pour être souligné, l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national, ont apposé leur signature, rendant ainsi le texte, unanime.

Au cours de ces négociations, la CFTC et la CFTC Cadres ont œuvré pour offrir une réglementation conventionnelle la plus protectrice possible aux salariés portés et obtenu notamment un effort financier des employeurs en matière de formation professionnelle : une contribution annuelle portée à 1,6 % de la masse

salariale, quel que soit l'effectif de l'entreprise de portage salarial, afin de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés portés et leur permettre d'optimiser leur employabilité.

Conscients de la nécessité de compléter ce travail conventionnel, un accord de méthode¹ prévoyait la continuation des négociations sur plusieurs thèmes.

La CFTC Cadres a ainsi participé à l'ensemble des groupes de travail préparatoires aux négociations :

- Groupe organisation du travail
- Groupe rupture et suspension du travail
- Groupe classifications
- Groupe formation professionnelle
- Groupe prévoyance santé

L'objectif de ces groupes de travail auxquels participait le juriste de la CFTC Cadres était de préparer les réunions de négociations en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) en faisant des propositions de texte et en identifiant les potentielles difficultés juridiques.

Quant à la formation professionnelle, elle était également abordée au travers d'une commission spécifique : la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), qui a pour mission principale d'examiner la situation et l'évolution de l'emploi, pour définir la politique de formation mis en œuvre par l'OPCA (avant la réforme) désigné par la branche.

Ce travail constant, à un rythme allant jusqu'à une réunion de chaque commission (CPPNI et CPNEFP) et de chaque groupe de travail par mois a permis d'aboutir à la rédaction de plusieurs avenants à la convention collective de base :

- Accord du 25 juillet 2017 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)
- Avenant n°1 du 23 avril 2018
- Avenant n° 4 du 17 septembre 2018 relatif au compte rendu d'activité
- Avenant n° 5 du 26 novembre 2018 relatif au développement du dialogue social et à son financement

Au mois d'avril 2019, la commission exécutive de la Confédération CFTC décide de rattacher la branche du portage salarial à la Fédération commerce, service et force de vente (CSFV), laquelle donne mandat à M. Jean-Marie ARGENCE pour négocier. Le juriste de la CFTC Cadres assure ainsi une transmission aux nouveaux négociateurs et assure le tuilage.

Par la suite, plusieurs avenants seront encore adoptés, fruits des réflexions et travaux issus des groupes de travail :

- Accord du 30 août 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)
- Accord du 18 février 2020 relatif à l'agenda social
- Avenant n° 6 du 18 février relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle
- Avenant n° 7 du 18 février relatif à l'entretien professionnel

La CFTC Cadres n'est, depuis, plus appelée à participer aux différentes réunions de négociation mais fera toujours la promotion de cette forme alternative d'emploi, offrant aux travailleurs autonomes, qualifiés et expérimentés, un statut proche de l'indépendant, tout en offrant le cadre protecteur du salariat. L'APEC, sous l'initiative de la CFTC Cadres, s'intéresse d'ailleurs depuis 2 ans à cette forme d'emploi et y consacre une étude annuelle².

Rédigé par Thomas Panouillé

¹ Accord du 22 mars 2017 relatif à la méthode de négociation

² *Les cadres et le portage salarial*, Etude Apec, 11 avril 2019
Le portage salarial chez les seniors, Etude Apec, 21 juillet 2020

6. FORMATION SYNDICALE

Nous avons débuté cette mandature par deux sessions de formations pour les conseillers CFTC Cadres intitulées « dynamique d'équipe » dans le but de connaître les forces et atouts que chacun peut apporter à notre structure.

La formation syndicale à la CFTC Cadres est encadrée par Bernard Hayat, Secrétaire Général et responsable formation, accompagné de Marie Minhoto (correspondante formation) et de Thomas Panouillé (juriste, conseiller technique).

Dans la démarche d'accompagnement engagée de longue date par la CFTC Cadres, la formation a joué un rôle majeur en favorisant la remontée et l'échange d'information, et en fidélisant le public cadres, demandeurs de formation de grande qualité et avec une grande technicité.

Le programme de formation est initié par notre juriste et le responsable formation.

Nos formations sont dispensées par Thomas Panouillé (juriste CFTC Cadres) et Clémence Chumiatcher (Formatrice Faabrick Cherdet).

Nous avons souhaité pour cette mandature, en accord avec le service Formation & réseaux de la Confédération CFTC, augmenter le nombre de formations proposées à nos adhérents et passer ainsi de 3 à 4 formations par an.

Là encore, la fusion des instances de représentation du personnel a pris une place centrale dans la construction pédagogique de nos formations. Face également à une forte demande sur ce thème, il a été abordé plusieurs fois avec pour particularité, en fonction du public de la formation, d'insister soit sur la mise en place du CSE lorsque cela n'a pas été encore fait (donc nécessité d'organiser des élections, de négocier un PAP, d'établir des listes de candidats...) ou sur son fonctionnement.

Un autre thème nous a semblé particulièrement important : celui de la santé et de la sécurité au travail. Nous estimons en effet que la population Cadre a un rôle majeur à jouer en matière de santé au travail. De part leur position hiérarchique, les cadres, en particulier les managers, peuvent jouer un rôle dans la prévention des risques, notamment des risques psychosociaux. Nous estimons en effet, à la CFTC Cadres, qu'un cadre doit être particulièrement vigilant vis-à-vis de sa santé et de celle de ses collègues et que la bienveillance pour ses équipes fait partie du rôle d'un cadre.

Il faut souligner que les temps de formations sont aussi l'occasion de créer des réseaux de cadres, de mieux se connaître et de faire des focus sur ce qui se passe dans les entreprises de ces cadres en particulier. Les retours sont toujours positifs et les échanges fournis, au point de souvent donner naissance ensuite à une correspondance entre le formateur et les stagiaires ou entre les stagiaires, pour aller plus loin dans l'expertise et le partage de certains sujets et expériences.

Alors que lors de la mandature précédente, l'année 2016 avait été marquée par une absence de formations faute d'inscriptions suffisantes, ce problème ne s'est pas posé pendant ces quatre dernières années. Seules les deux dernières formations de l'année 2020 ont connu une faible participation, mais cela s'explique par les contraintes liées à la crise sanitaire (distanciation physique, et donc diminution des capacités des salles par deux, crainte des stagiaires de se déplacer et parfois de traverser la France pour se former). Ainsi pour la

formation des 7 et 8 octobre 2020, le passage de Paris en Alerte Maximum nous a fait perdre 5 participants 48 heures avant le début de la formation.

Formations CFTC Cadres mandature 2017-2020

Date	Thème	Participants
ANNEE 2017		
5 et 6/04	Appréhender les enjeux de la protection sociale	10
21 et 22/06	La santé au travail	15
11 et 12/10	Introduction juridique de la loi travail	14
ANNEE 2018		
14 et 15/03	Les ordonnances Macron	12
20 et 21/06	L'essentiel du droit du travail	16
17 et 18/10	Les institutions représentatives du personnel	14
ANNEE 2019		
13 et 14/03	Mettre en place et participer au fonctionnement du CSE dans son entreprise	13
5 et 6/06	Mettre en place et participer au fonctionnement du CSE dans son entreprise	11
18 et 19/09	Apprendre à négocier un accord avec l'employeur	12
23 et 24/10	Les enjeux autour de la santé et de la sécurité au travail	11
ANNEE 2020		
18 et 19/03	CSE : articulation avec les autres IRP, organisation, fonctionnement	Reportée
10 et 11/06	Santé et sécurité au travail	Reportée
23 et 24/09	CSE : articulation avec les autres IRP, organisation, fonctionnement	8
7 et 8/10	Santé et sécurité au travail	5
21 et 22/10	Faire face aux problématiques du droit du travail dans l'entreprise	7
26/11	CSE : articulation avec les autres IRP, organisation, fonctionnement	A venir

Rédigé par Marie Minhoto Thomas Panouillé

7. DINER-DEBAT

La nouvelle équipe de la CFTC Cadres a souhaité remettre en place l'organisation de diner-débat, dès 2017 :

Date	Thème	Intervenants	Lieu	Participants
29/06/17	Usine du Futur et Dialogue Social	<ul style="list-style-type: none"> - Philippe GEOFFROY, Responsable SAP France - Bernard VIVIER, Directeur de l'Institut Supérieur du Travail - Bernard IBAL, Agrégé et docteur d'Etat en philosophie et Président d'Honneur de la CFTC Cadres 	Paris	70
7/12/17	Un capitalisme solidaire, est-ce possible ?	<ul style="list-style-type: none"> - Olivier PINOT de VILLECHENON, Avocat au Barreau de Paris - Michel BOYANCÉ, Enseignant – chercheur en philosophie - Bernard IBAL, Agrégé et docteur d'Etat en philosophie et Président d'Honneur de la CFTC Cadres 	Paris	60

29/03/18	Nouvelles formes de managements, quel impact sur la qualité de vie au travail ?	<ul style="list-style-type: none"> - Pierre GIORGINI, Président-Recteur de l'Université Catholique de Lille - Damien DELEPLANQUE, ex Directeur Général du groupe ADEO (Leroy Merlin) - Christian ALLIES, Directeur et délégué régional de l'ANACT IDF - Joseph THOUVENEL, Président de l'UD CFTC PARIS 	Lille	50
6/12/18	La qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Jean-Marie GOBBI, Président de Psya Groupe - Pièrelle BOURSALY, Responsable Audit-Conseil & Formation de Psya - Patrick CHARRIER, Directeur Technique et scientifique de Psya - Directeur de Psya Ouest et Docteur en Psychologie - Bernard IBAL, Agrégé et docteur d'Etat en philosophie et Président d'Honneur de la CFTC Cadres 	Paris	70
20/6/19	L'intelligence artificielle	<ul style="list-style-type: none"> - Eric HEITZ, Président UR CFTC Grand-Est et Secrétaire Général FD Métallurgie - Pierre-Louis THOUVENOT, Lead Data Scientist du groupe VYV - Bernard IBAL, Agrégé et docteur d'Etat en philosophie et Président d'Honneur de la CFTC Cadres 	Strasbourg	50
6/12/19	Pour un habitat évolutif tout au long de la vie	<ul style="list-style-type: none"> - Jean-Luc REINERO, Conseil en ergonomie - René GAMBA, Conseil en développement durable et acoustique - Bernard IBAL, Agrégé et docteur d'Etat en philosophie et Président d'Honneur de la CFTC Cadres 	Paris	60

Nous avons prévu deux dîners-débats pour l'année 2020 (Lyon juin 2020 / Paris décembre 2020) que nous espérons grandement pouvoir reporter sur l'année 2021.

Rappelons que nos dîners-débats sont ouverts à toutes les catégories socio-professionnelles confondues, adhérents ou non adhérents. Il est juste demandé une petite participation, qui ne correspond pas à la réalité de la prestation.

Rédigé par Bernard Hayat et Marie Minhoto

8. SALONS ET CONGRES

Au cours de ces 4 années la CFTC Cadres a souhaité accroître sa visibilité en participant à des salons ou des Congrès de structures CFTC.

Date	Salon	Lieu
14/15 mars 2017	Salon CE	Lille
21/23 mars 2017	Salon CE	Paris, Porte de Versailles
20/22 juin 2017	Salon Préventica (santé au travail)	Paris, Porte de Versailles
12/13 septembre 2017	Salon CE	Lille
16/18 septembre 2017	Salon Mode Coiffure beauté	Paris, Porte de Versailles
19/21 septembre 2017	Salon CE	Paris, Porte de Versailles
5/6 octobre 2017	Salon Paris pour l'Emploi	Paris, place de la Concorde
3/6 février 2018	Salon Européen	Villepinte
20/21 février 2018	Salon CE	Lille
20/22 mars 2018	Salon CE	Paris, Porte de Versailles
8/10 septembre 2018	Salon MCB	Paris, Porte de Versailles
11/12 septembre 2018	Salon CE	Lille
18/20 septembre 2018	Salon CE	Paris, Porte de Versailles
4/5 octobre 2018	Salon Paris pour l'emploi	Place de la Concorde
14/15 mars 2019	Salon CE	Lille, Grand Palais
19/21 mars 2019	Salon CE	Paris, Porte de Versailles
4/7 avril 2019	Salon Secours Expo	Paris, Porte de Versailles
21/23 mai 2019	Salon Préventica	Paris, Porte de Versailles
10/11 septembre 2019	Salon CE	Lille
14/16 septembre 2019	Salon MCB	Paris, Porte de Versailles
24/26 septembre 2019	Salon CE	Arena, La Défense
11/14 janvier 2020	Salon Européen	Paris, Porte de Versailles
29 sept / 1 ^{er} oct 2020	Salon CSE	Arena, La Défense

Date	Congrès	Lieu
28/29 septembre 2017	Congrès URIF	Montvillargenne
3/5 octobre 2018	Congrès Fédération Banques	Hendaye
30 novembre 2018	Congrès UD Paris	Paris, 75003
20 février 2019	Congrès Hôpitaux de Paris	Paris, 75003
15/17 mai 2019	Congrès Fédération Santé Sociaux	Paris
17 septembre 2019	Congrès Fédération FAE	Issy Les Moulineaux
17 octobre 2019	Congrès Syndicat SNEPL	Paris, Porte de la Villette
29 au 31 octobre 2019	Congrès Fédération Agriculture	Saint Malo
5 au 8 novembre 2019	Congrès Confédéral	Marseille
3 mars 2020	AG syndicat Métallurgie de Paris	Vincennes

De nombreux Congrès et salons ont malheureusement été annulés pour l'année 2020

Nous avons également participé à des Villages CFTC :

- Aubervilliers le 27 septembre 2018
- Paris, place de la République le 15 novembre 2018
- Poissy le 8 mars 2019.
- Lille le 6 mai 2019

Nos dirigeants sont également intervenus dans plusieurs réunions de Bureau et de Conseil du mouvement afin de présenter la CFTC Cadres.

Rédigé par Marie Minhoto

9. ELECTIONS TPE

Le scrutin autour des élections des TPE revêt une importance majeure pour la CFTC puisqu'il contribue à assurer sa représentativité, et par là même notre présence dans les organisations paritaires. Il garantit le dialogue social, au niveau national et territorial, et nous permet de siéger dans les nouvelles Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI). Il y a en France plus de 4,3 millions de salariés dans les TPE. Cela représente presque 1 salarié sur 5, cela concerne 2/3 des entreprises françaises qui génèrent 9% du PIB. Cette élection, spécifique aux TPE et dont va résulter la mise en place des CPRI est essentielle car elle offre à tous ces salariés une vraie représentation qui jusqu'à présent n'existait pas.

Le but des CPRI est d'apporter une représentation des salariés et des employeurs de TPE qui relèvent de branches dans lesquelles ces commissions n'ont pas déjà été mises en place. Ces Commissions sont composées de 10 salariés et de 10 employeurs de TPE, qui ont pour mission d'informer les salariés et de les conseiller sur leurs conditions de travail, en leur donnant conseils et renseignements sur les dispositions légales ou conventionnelles. Les CPRI ont également pour tâche de faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs et enfin, de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles, à l'image de ce que pourrait faire un comité d'entreprise dans une grande entreprise. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres des CPRI ont, avec autorisation des employeurs concernés, accès aux entreprises. Les salariés membres bénéficient également de 5 heures de délégation par mois pouvant être cumulées, afin d'exercer leurs prérogatives. Enfin, les résultats de ces élections ont également été pris en compte pour déterminer la répartition des Conseillers Prud'hommes appelés à siéger depuis 2018.

Dans ce cadre, la **CFTC Cadres** était présente à la soirée des ambassadeurs du 15 octobre 2016, par le biais de certains membres de son Bureau (Bernard Hayat, Secrétaire Général adjoint) ou de son Conseil (Tamou Souary notamment), mais aussi la Secrétaire Nationale, Clémence Chumiatcher, et Thomas Panouillé, salarié et juriste de la structure, qui était candidat sur la liste d'Ile-de-France.

Elections TPE 2016 – Résultats agrégés pour la CFTC

Résultats	Total	Collège Cadres	Collège non Cadres
Nombre d'inscrits	4 502 621	502 942	3 999 679
Nombre de votants	330 928	38 872	292 056
Taux de participation	7,35 %	7,73 %	7,30 %
Blancs et nuls	7 306	967	6 339
Suffrages exprimés	323 622	37 905	285 717

Décompte des suffrages exprimés par candidature et par collège – France entière

Résultats	Cadres		Non Cadres		Cadres + non Cadres	
	Suffrages exprimés	%	Suffrages exprimés	%	Suffrages exprimés	%
CFTC	3 680	9,71 %	24 080	7,14 %	24 082	7,44 %

Rédigé par Bernard Hayat et Thomas Panouillé