

LE CONTACT

- **Rencontrer tous les cadres nouvellement embauchés pour présenter FO.** Lors du premier contact, prévoir un binôme de militants cadre et non-cadre pour faciliter la relation et rassurer sur la présence de militants cadres dans le syndicat.
- **Établir une cartographie des cadres de l'entreprise** (niveau, type d'école/université/cadre maison, âge, sexe, secteur d'activité, etc.).
- **Privilégier l'entretien individuel qui doit rester confidentiel.** Envoyer les invitations / informations par email en masquant les adresses.

ÉVITER LES TERMES :

« cher camarade »
« CGT-Force Ouvrière »
« revendication »
« corps intermédiaire »
« syndicat »
« les cadres sont des salariés comme les autres »

PRIVILÉGIER :

« cher collègue » / « cher adhérent »
« FO »
« demande d'amélioration »
« partenaire ou interlocuteur social »
« association syndicale »
« les cadres ont des particularités propres à leur statut »

- Être, autant que possible, à l'image du cadre rencontré.

- **Aborder les cadres plutôt à la fin de leur journée de travail** (> 17h30 – 18h00) ou entre 12h00 et 14h00.

COORDONNÉES DES RESPONSABLES DE LA FÉDÉRATION FO-MÉTAUX POUR LES INGÉNIEURS ET CADRES :

Laëtitia SAINT-FÉLIX → 06.82.66.62.26 foryou-cadres@outlook.com
Bruno REYNÈS → 06.73.98.74.51 breynes@fo-metiaux.fr
Julien LE PAPE → 06.43.01.92.50 jlepape@laposte.net
Laurent SMOLNIK → 06.82.66.73.49 lsmolnik@fo-metiaux.fr

Juin 2019

L'ENTRETIEN DE SYNDICALISATION

- **Se concentrer sur les cadres niveaux I, II et IIIA sans négliger les niveaux IIIB et IIIC** qui ont de l'influence sur leurs équipes.
- **Rappeler qu'adhérer à FO est libre, confidentiel, sans engagement de durée**, ou de participation active et permet de s'exprimer librement sur tous les sujets.
- **Rappeler que FO est une organisation structurée**, active aux niveaux international (Organisation Internationale du Travail, Industrial, Comités Européens dans certaines entreprises, ...), national (Confédération, Fédérations/branches, Conseil Économique Social et Environnemental/CESE, instances paritaires Action Logement, CAF, mutuelles, organismes paritaires de l'emploi et de la formation, Agence Pour l'Emploi des Cadres/APEC, ...), et local (Unions Départementales, USM, syndicats des métaux, commissions paritaires, CESER, Prud'hommes, ...).
- **Rappeler que la Fédération FO de la Métallurgie négocie avec les représentants de la fédération patronale de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie** (conventions collectives/dispositif conventionnel).
- **Rappeler que les négociations dans l'entreprise sont basées sur un rapport de force avec la direction** et que le poids des OS dépend de leur nombre d'adhérents. Préciser que FO est un syndicat réformiste, toujours ouvert à la négociation, indépendant de tout pouvoir politique et religieux et que FO agit pour toutes les catégories de salariés.
- **Écouter le cadre pour identifier ses thèmes favoris.** Le cadre a besoin de donner son avis. Suggérer les autres thèmes développés dans ce mémo en s'adaptant à son profil : accueil des jeunes embauchés, gestion des parcours professionnels, dispositifs de rémunération, télétravail, pour les plus jeunes ; retraite, dispositifs de fin de carrière, temps partiel/temps partiel aidé pour les séniors.
- **Préciser que la cotisation syndicale contribue à assurer l'indépendance du syndicat** et qu'elle ouvre droit à un crédit d'impôt.
- **Mettre en avant les services offerts par l'adhésion FO** : conseil juridique/droit social (FO You), AFOC, etc. Avoir des référents parmi les militants, identifiés pour leurs compétences sur des thèmes donnés : juridique, grilles salariales, formation, retraite, parentalité, ...



ET APRÈS :

- **Discuter régulièrement avec les cadres de leur métier**, de la stratégie de l'entreprise, de la reconnaissance de leurs efforts, de leurs attentes. Réaliser des sondages / questionnaires sur des concertations / négociations en cours quand le sujet le permet.
- **Cibler 5 à 10 cadres de son entourage professionnel** et maintenir une relation durable via des questions et l'envoi régulier d'informations. En solliciter certains (pas toujours les mêmes) pour relire un tract, recueillir leur avis sur une déclaration, une information ou une consultation.
- **Apporter au cadre des réponses à ses questions sur ses droits et sur l'actualité sociale.** À défaut, prendre la question en garantissant une réponse rapide.
- **Connaître la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie**, notamment sur les classifications, la garantie d'évolution et le respect des minima conventionnels.
- **Par le réseau FO, constituer un fichier des postes cadres vacants.** Scruter les réseaux des anciens élèves, les communautés de collègues du « même métier », les réseaux sociaux professionnels (type LinkedIn).
- **Organiser régulièrement des événements/réunions spécifiques aux cadres** sur des thématiques comme le burnout, le télétravail, la digitalisation, le droit à la déconnexion, ... (solliciter éventuellement la Fédération pour un support à l'organisation). Clôturer ces événements par une séance de questions/réponses avec l'assemblée et par le partage d'un moment convivial. Assurer une promotion interne efficace de ces événements.
- **Développer une appli smartphone syndicale.** Être présent sur les réseaux sociaux : Twitter, LinkedIn, Facebook, Instagram, ...
- **Mettre en place des pratiques de travail similaires à celles utilisées par les cadres** : groupes de travail, équipes en mode projet, projet de création ou de développement du syndicat dans l'entreprise, ...
- **Entretenir une communication régulière** en allant chercher les informations syndicales (articles d'actualité, contenus d'accords, dossiers thématiques, documents de formation, ...) sur les sites internet FO :

→ Confédération FO : www.force-ouvriere.fr
→ Fédération FO-Métaux : www.fo-metiaux.org
→ FO Cadres : www.fo-cadres.fr

@FOYouCadres [linkedin.com/in/foryou/](https://www.linkedin.com/in/foryou/)

DÉVELOPPEMENT DE FO CHEZ LES INGÉNIEURS ET CADRES



Idées reçues :

- Les cadres ont toujours une mauvaise image des syndicats ; celle véhiculée par les médias.
- Les cadres ne sont pas intéressés par une discussion sur le dialogue social dans leur entreprise et sur l'intérêt du syndicalisme en général.
- Les cadres refusent généralement toute proposition de rendez-vous avec un représentant syndical.
- Les cadres n'ont pas besoin d'un contact régulier et direct avec des représentants du personnel.
- Les cadres n'envisagent pas de s'investir dans un mandat syndical car être cadre et délégué est très mal perçu.
- Les cadres sont individualistes et ne sont préoccupés que par leur gestion de carrière et leur statut. Ils ne s'intéressent pas aux autres salariés de l'entreprise, ne sont pas collaboratifs et n'ont aucune notion de solidarité.
- Les cadres ne souhaitent parler qu'aux cadres et n'avoir que des interlocuteurs cadres.
- Les cadres n'ont pas besoin d'aide pour surmonter leurs difficultés. Ils sont moins vulnérables et ont moins de problèmes que les autres catégories professionnelles.
- Les cadres sont plus heureux que les autres salariés car leur salaire est plus élevé.



Vous les intéresserez en leur parlant des thèmes suivants

➔ LES PERSPECTIVES INDUSTRIELLES ET LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE LEUR ENTREPRISE :

Les cadres sont très intéressés par ces éléments, qu'ils associent directement à leur performance. Ils ont un esprit d'analyse développé, critique mais constructif. Un cadre souhaite avoir son mot à dire sur les décisions et orientations stratégiques de son entreprise.

Suggestions :

- Partager les informations issues du CSE et celles du secteur du cadre (organisation du travail, nominations hiérarchiques, ...).
- Partager les informations non confidentielles obtenues lors de rendez-vous avec la direction.
- Relayer leurs demandes : besoins de recrutement, propositions d'optimisation du travail, amélioration des conditions de travail.



➔ LE SENS DE LEUR TRAVAIL, LEUR AUTONOMIE, LEURS DIFFICULTÉS :

Les cadres sont soucieux de l'impact de leur travail individuel sur le fonctionnement global de l'entreprise, synonyme pour eux d'autonomie. Ils sont tiraillés entre la conciliation d'objectifs industriels / financiers toujours plus élevés et le bien-être de leur équipe (gérer les salariés de manière juste). S'ils s'estiment techniquement autonomes et compétents, ils ont souvent besoin d'être conseillés et épaulés dans la gestion au quotidien des salariés.

Suggestions :

- Écouter les cadres pour les comprendre et surtout, ne pas minimiser leurs difficultés. Leur suggérer certaines actions managériales est possible, sans les contraindre.
- Proposer aux cadres avec des responsabilités hiérarchiques de relayer certaines directives via les délégués. Les aider à faire accepter le changement à leurs équipes tout en préservant les intérêts et les droits des salariés.
- Proposer la négociation de nouveaux droits au regard de l'évolution des métiers et des processus induite par la digitalisation.
- Partager avec les managers les souhaits de leurs équipes.
- Valoriser les aides au management contenues dans les accords de gestion des emplois, des parcours professionnels et des compétences signés par FO.
- Rappeler aux cadres les possibilités d'assistance juridique de FO (à des fins personnelles et quand ils sont confrontés aux exigences d'éthique, de conformité et de lutte contre toute forme de discrimination).
- Expliquer l'intérêt mutuel d'une relation de confiance, entre représentants syndicaux et managers (paix sociale).
- Rappeler que FO représente toutes les catégories professionnelles (OUVRIER, ETAM, CADRE), contrairement à la CGC.

➔ LA GESTION DE CARRIÈRE ET LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION :

Une préoccupation majeure des cadres est l'accès à des fonctions plus élevées. Ils apprécient le réseau FO qui les aide à identifier les postes disponibles et qui les met en contact avec d'autres cadres (réseau FO-cadres local).

Suggestions :

- Évoquer avec les cadres les mobilités internes et externes (mobilités dans un groupe, dispositifs de création d'entreprise, ...).
- Discuter avec les cadres des compétences nécessaires pour l'accès à un poste supérieur (apporter un rôle de « conseiller »). Les mettre, si possible, en relation avec des cadres syndiqués ayant déjà eu cette expérience (utilisation du réseau FO).
- Revendiquer des contreparties pour les cadres soumis à des contraintes spécifiques (astreinte, VSD, délégation de pouvoir, ...) et valoriser auprès d'eux les avancées obtenues.
- S'assurer de l'adéquation entre le poste occupé par le cadre et la classification de la Convention Collective de la Métallurgie.

➔ LES THÉMATIQUES LIÉES À LA RÉMUNÉRATION :

Les cadres associent généralement leur performance à leur rémunération, quelle que soit sa forme : salaire de base, augmentations de salaire, primes/bonus, participation et/ou intéressement, plan d'actionnariat ouvert aux salariés, épargne salariale avec optimisation fiscale, épargne retraite (PERCO), Compte Epargne Temps (CET), ...

Les cadres sont aussi sensibles à toute forme d'avantage en nature lié à leur fonction et aux oeuvres sociales de leur CSE.



Suggestions :

- Souligner l'engagement de FO dans les accords de politique salariale, de participation, d'intéressement, ...
- Plus que tous les autres, FO est véritablement le « syndicat de la feuille de paie »... Informer régulièrement sur ces thèmes et montrer la progression du pouvoir d'achat par rapport à l'inflation.
- Avec l'accord du cadre, assurer une surveillance « personnalisée » de sa rémunération pour éviter des incohérences de traitement. Ne jamais dire que le syndicat « gagne » l'augmentation de salaire pour lui.
- Savoir expliquer la fiche de paie et la grille des classifications des cadres. S'assurer que des cadres ne restent pas à des salaires en-dessous du minimum de leur indice hiérarchique.
- Maîtriser les dispositifs en vigueur : plans épargne, plans retraite, intéressement, participation, actionnariat salarié, CET, ...
- Valoriser les accords de mixité et d'égalité professionnelle signés par FO qui doivent assurer une équité de traitement hommes-femmes et intergénérationnelle (protection des seniors). Pour FO : à travail égal, salaire égal.
- Valoriser les actions de FO au CSE à travers les Activités Sociales et Culturelles (ASC) et, si FO gère le CSE, démontrer que la subvention du CSE est utilisée pour améliorer le pouvoir d'achat.
- Faire connaître le service FO de défense des droits des consommateurs (AFOC).

➔ LA CONCILIATION VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE :

Les cadres, souvent sans référence horaire (forfait jours), sont très attachés à trouver le meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée qui s'interfèrent continuellement. Même s'il est souhaitable de leur rappeler l'existence d'horaires théoriques de travail et leur droit à la déconnexion, une attitude moralisatrice et une intrusion dans leur organisation personnelle sont contre-productives. En revanche, négocier des accords et proposer des prestations CSE favorisant cette conciliation sont des atouts à mettre en avant.

Suggestions :

- Valoriser les accords de télétravail signés par FO. Évoquer les notions de temps partiel et/ou temps partiel aidé si applicables dans l'entreprise.
- Valoriser les accords mixité/égalité professionnelle signés par FO (congés maternité/paternité, aidants familiaux, jours de rentrée scolaire, jours « enfants malades », ...).
- Aborder le sujet de la connexion/déconnexion devant être traité par accord/charte.
- Donner des informations sur les mécanismes d'accompagnement de fin de carrière en vigueur dans l'entreprise. Expliquer les mécanismes de retraite (CARSAT, retraites complémentaires / supplémentaires, PERCO, ...).
- Dans les CSE, identifier les activités privilégiées des cadres et innover continuellement pour s'adapter à l'évolution des besoins et des pratiques. Développer au maximum des applications / outils numériques pour accéder facilement et rapidement aux prestations.
- Développer des services : conciergerie, crèche, téléconsultation médicale, ...

➔ LES BESOINS DE FORMATION :

Les cadres souhaitent pouvoir se former tout au long de leur carrière pour évoluer, changer de métier et/ou pour leur propre développement personnel. Sur ce thème, le travail syndical est déterminant pour revendiquer la mise en oeuvre de toutes les actions de formation et des outils adaptés. Par ailleurs, les formations syndicales sont aussi des vrais outils de développement personnel qu'il convient de valoriser. Cela peut éventuellement décider des cadres à militer.



Suggestions :

- Rappeler aux cadres leur droit d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) et du Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS).
- Proposer l'aide des représentants FO à l'OPCO Industrie pour la constitution et le suivi des dossiers de formation.
- Valoriser les revendications de FO dans le cadre du Plan de Formation.
- Revendiquer des formations numériques en ligne, en plus des formations traditionnelles.
- Revendiquer la réalisation des formations à l'initiative de l'employeur pendant le temps de travail (y compris pour les formations numériques en ligne).
- Revendiquer un conseil en évolution professionnelle pour aider les cadres dans leurs choix de formation en adéquation avec l'évolution prévue des métiers. Ne pas les laisser seuls responsables de leur « employabilité » (capacité à conserver son emploi).
- Pour toutes les revendications ci-dessus, valoriser auprès des cadres les avancées obtenues.
- Faire reconnaître les diplômes et/ou les compétences acquises (formations diplômantes, VAE, ...).
- Souligner l'intérêt des formations aux nouvelles technologies (digitalisation), usines du futur, ...
- Faire la promotion des formations fédérales (stages Anticiper, Exister, Négociateur, ...) et des formations APSAC (communication, management, négociation, ...).

➔ L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) :

La loi oblige dorénavant les entreprises à démontrer qu'elles prennent bien en compte des critères de QVT. Même si le but recherché n'est pas toujours très clair, il ne faut pas négliger les concertations sur ce sujet afin d'éviter une innovation sociale non contrôlée néfaste pour les salariés, voire pas toujours légale. FO est un syndicat réformiste qui n'est pas opposé à l'innovation sociale. Toutefois, sa préoccupation majeure reste d'améliorer les conditions de travail et de préserver la santé, la sécurité et les intérêts des salariés.

Suggestions :

- Tenter d'identifier les cas de *Burn-out* (stress intense, dépression liée au travail), *Brown-out* (perception d'un travail dénué de sens conduisant à la lassitude et à la démotivation) et de *Bore-out* (ennui par la sous-charge de travail).
- Mettre en relation les cadres avec les représentants FO des commissions Santé, Sécurité, Conditions de Travail. Prendre en compte leurs remarques et les faire remonter.
- Valoriser l'action de FO dans les commissions Santé, Sécurité, Conditions de Travail.
- Promouvoir les accords QVT, mixité/égalité professionnelle, handicap, signés par FO.

➔ LES SUJETS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX NATIONAUX D'ACTUALITÉ :

Les cadres témoignent d'un vif intérêt pour tous les sujets d'actualité (politiques, sociétaux, sociaux, environnementaux) et leur smartphone est toujours à portée de main. S'il convient de ne pas dénaturer les valeurs de FO et de ne pas ternir l'image d'indépendance, il est cependant important de pouvoir discuter des projets de lois qui touchent au périmètre de la citoyenneté. Les cadres apprécient généralement de débattre avec leur délégué de ces sujets. Cela les rassure sur le fait qu'ils partagent bien les mêmes valeurs et préoccupations que celles de leurs représentants. Il faut donc rester prudent et modéré dans ses propos.

Suggestions :

- Se tenir au courant de l'actualité politique, sociale, environnementale.
- Laisser le cadre donner sa position sur un sujet avant d'émettre un avis sous forme interrogative (« Ne penses-tu pas que ... ? »).
- Ne pas chercher à convaincre. Ne pas avoir d'avis tranché et avoir un argumentaire.
- Vérifier si le syndicat a déjà donné une information et/ou une position par rapport à un sujet sociétal (ex : *avenant au livre blanc de la Fédération sur la préservation de l'industrie qui traite de la prise en compte des aspects environnementaux*).

