

REPRÉSENTATIVITÉ

Mieux connaître les cadres pour mieux les syndiquer

FO-Cadres a organisé, le 31 mai, une journée sur le thème de la syndicalisation dans l'encadrement.

Avec 3,5 millions de personnes, les cadres représentent 15% de la population active. Selon une étude publiée récemment par l'APEC (Association pour l'emploi des cadres), qui compare la situation des cadres entre 1990 et 2010, leur nombre a progressé de 62% en vingt ans, alors que le salariat n'augmentait que de 15% sur cette période. Avec la hausse du secteur tertiaire, des services et du niveau de qualification recherché par les entreprises, leur nombre augmente encore en moyenne de 3% à 4% par an. Selon les estimations, ils seront 3,8 millions dans le privé en 2020, 5 millions en comptant ceux du secteur public.

Aujourd'hui, moins de 8% des cadres sont syndiqués. «Dans le contexte de la représentativité, la question de la syndicalisation est vitale pour l'organisation, a rappelé Eric Peres, Secrétaire général de FO-Cadres. Il nous faut mettre en place de nouvelles pratiques et une nouvelle communication pour parvenir à faire adhérer davantage de cadres à FO.» C'est dans ce but que FO-Cadres a organisé, le 31 mai, une journée «syndicalisation», qui a rassemblé 130 délégués syndicaux. «Les cadres sont des salariés à part entière, ils rencontrent eux aussi des difficultés individuelles et collectives et ont même été à l'avant-garde sur certaines problématiques

comme les entretiens individuels d'évaluation ou la question des objectifs», a rappelé Jean-Claude Mailly en ouverture. Les cadres occupent malgré tout une place particulière dans l'entreprise. «Comme il y a vingt ans, ils considèrent qu'être cadre signifie principalement avoir des responsabi-



liés d'emploi, même si leur taux de chômage n'était que de 3,9% en 2010.

Au syndicat de parvenir à s'adapter à ce public. Cette journée a été l'occasion de dévoiler en avant-première les résultats d'une grande enquête réalisée par FO-Cadres, en partenariat avec l'APEC, sur les cadres et leur perception des organisations syndicales. «Dix-huit pour cent d'entre eux se disent prêts à se syndiquer, il y a une vraie demande, se félicite Eric Peres. Nous devons être particulièrement attentifs à soigner notre image auprès des jeunes, qui sont très critiques sur la capacité des syndicats à leur apporter des réponses.»

Même s'ils restent très individualistes, les cadres n'attendent pas systématiquement d'un syndicat qu'il rende uniquement des services aux adhérents. Ils veulent avant tout qu'il apporte des solutions individuelles ou collectives, selon les besoins.

«Le plus surprenant dans cette enquête, c'est la faible audience de la CGC auprès des cadres, seulement 14% s'en sentent proches, poursuit Eric Peres. Il y a une place à prendre. FO est vue comme un syndicat contestataire, mais utile, et est connue de 58% des cadres. À nous de communiquer et de reconnaître les cadres pour ce qu'ils sont dans l'entreprise.»

18% DES CADRES PRÊTS À SE SYNDIQUER

lités, gérer des équipes et prendre des décisions, explique Pierre Lamblin, directeur des études à l'APEC. Et ils se voient toujours comme un élément indispensable à la réussite de l'entreprise.» Mais ils ont également le sentiment d'avoir moins de pouvoir qu'avant, d'être plus éloignés des prises de décision et affichent une certaine distance par rapport aux politiques de leurs dirigeants. Ils sont aussi davantage confrontés aux pro-

3 QUESTIONS

Alain Pichon, sociologue des cadres: «60% des cadres n'encadrent qu'eux-mêmes»



des experts qui ont un savoir-faire et une compétence technique, 29% sont des managers qui dirigent des équipes et seulement 1% sont des chefs qui s'occupent de stratégie et de gain de plus-value. Le statut de cadre est en voie de banalisation. Soixante pour cent d'entre eux n'encadrent personne d'autre qu'eux-mêmes. Ils sont dans une forme de «prolétariat intellectuel», ils n'ont pas les mains mais la tête dans le cambouis.

Les entreprises ont muté. On est passé de la légitimité scientifique et technique à la légitimité gestionnaire et financière, avec une hausse de la productivité et de la profitabilité. On demande toujours plus aux cadres. Un tiers d'entre eux parvient à s'adapter mais ce sont des mercenaires, ils sont très mobiles et n'hésitent pas à changer d'employeur pour faire progresser leur carrière. À l'opposé, 10% sont en rupture totale avec l'entreprise, ils n'y croient plus. La moitié qui reste est très distante, elle n'adhère pas aveuglément à la stratégie de l'entreprise. Les chefs d'entreprise commencent à s'inquiéter, ils réalisent qu'en cas de crise ils ne

pourront compter que sur des gens méfiants.

Dans ce contexte, quel rôle peut jouer le syndicat? En perdant la proximité avec les dirigeants, les cadres ont aussi perdu l'accès aux informations. Pour les syndicats, un moyen de les toucher pourrait être de leur apporter des informations sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Ils doivent aussi aller davantage sur le terrain. Les cadres veulent de l'écoute et du lien, ils reprochent aux syndicats d'être trop distants et avant tout préoccupés par des questions d'appareil.

Qui sont les cadres? On peut les séparer en trois catégories: 70% des cadres sont

Ont-ils toujours une position privilégiée au sein des entreprises?

PSA PEUGEOT CITROËN UNE PRIME DE 120 000 EUROS

Le président du directoire de PSA Peugeot Citroën, Philippe Varin, a vu sa rémunération quadrupler en 2010 à 3,25 millions d'euros dont 1,3 million au titre de son salaire fixe et 1,65 million de rémunération variable. Il n'a bénéficié ni de stock-options, ni d'actions gratuites mais... d'une prime exceptionnelle «compte tenu des résultats particulièrement remarquables réalisés en 2010», selon un document du groupe publié le 31 mai. Les autres membres du directoire ont également touché une prime, en plus de leur rémunération variable, d'un montant de 120 000 euros.

FISCALITÉ SUR LE PATRIMOINE LE PROJET D'ISF ALLÉGÉ DEVANT L'ASSEMBLÉE

Examiné par les députés depuis le 6 juin, le projet de loi de réforme de la fiscalité du patrimoine actualise ainsi ses deux mesures phares: la suppression du bouclier fiscal (limitation à 50% de l'imposition des revenus) et l'assouplissement de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) à travers un relèvement du seuil de taxation (de 800 000 à 1,3 million d'euros de fortune) et l'abaissement des taux d'imposition. Pour le ministre du Budget, M. Baroin, «il n'était pas concevable de supprimer le bouclier sans modifier l'ISF», la réforme visant «le double objectif de justice sociale et de justice fiscale». D'ici à 2012, au moins 300 000 contribuables aisés pourraient surtout ne plus payer l'ISF.

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL PÔLE EMPLOI PASSE AU CRIBLE LE 15 JUIN

Pôle emploi et la réforme du service public de l'emploi: quelle efficacité pour les travailleurs et les employeurs?, tel est le thème du projet d'avis examiné les 14 et 15 juin prochains au CESE (Conseil économique, social et environnemental). D'ores et déjà, celui-ci pointe une articulation insuffisante entre Pôle emploi et les missions locales dans les zones urbaines sensibles. Le projet d'avis préconise, entre autres, à «identifier les freins au développement de la formation des demandeurs d'emploi» (lire aussi pp. 17 à 20).