

## JOURNÉE FÉDÉRALE CADRES DE LA FGA-CFDT (15 MARS 2018)

### Transition numérique des entreprises : risques et opportunités pour les cadres

Selon l'Observatoire français des conjonctures économiques, la tendance est à l'accroissement des qualifications dans l'économie française. D'ici à 2022, plus d'un quart de l'emploi concernera des « cadres », une dénomination dont l'identité s'érode puisqu'il s'agira de moins en moins d'encadrer mais, au contraire, de plus en plus de mettre en œuvre des compétences hautement spécialisées pour produire directement.

Les évolutions sont bien sûr technologiques, mais également organisationnelles et institutionnelles. Confirmant les analyses du sociologue Robert Castel, elles ravivent les craintes « d'un effritement de la condition salariale » dans une société française où neuf emplois sur dix sont salariés. Appréhender l'impact de la transition numérique sur le travail en entreprise suppose, pour

les syndicalistes, de traiter à la fois des questions de charge de travail, d'organisation collective, de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, du respect des droits à la déconnexion et du développement des relations sociales dans l'entreprise, ceci à l'aune des évolutions technologiques.

La Journée fédérale Cadres de la FGA-CFDT\* ambitionne d'aborder ces thématiques, invitant à un échange entre spécialistes du numérique et militants concernés par la négociation dans la sphère productive où les cadres ont 1,7 fois moins de chances d'adhérer à un syndicat que leurs collègues ouvriers.

Dans un contexte d'évolution rapide de la législation sur le travail et l'emploi, cette Journée fédérale traitera des enjeux de la transition numérique des entreprises (avec Cédric Gossart, de Télécom École de Management, et Ute Meyenberg, de la CFDT Cadres), mais aussi de

la représentativité chez les cadres à la CFDT et à la FGA-CFDT (avec une intervention de Gwendal Ropars, de la CFDT Cadres), de bonnes pratiques syndicales (avec exemple à l'appui), du cadre légal de communication directe entre organisation syndicale et salariés, avant que ne soit fait un point sur la jurisprudence (forfait jours – télétravail – mobilité) en fin de journée. Par ailleurs, ce sera l'occasion d'avoir des retours sur l'enquête « Négociation en entreprise », lancée à l'occasion de la journée fédérale cadres de 2016. Un rendez-vous à ne pas manquer, donc.

■ DD

(\* Ouverte à tous les militants (cadres et non-cadres), la Journée fédérale cadres de la FGA-CFDT se tiendra le 15 mars prochain à l'Immeuble des Fédérations de la CFDT, 47-49 Avenue Simon Bolivar, 75019 Paris, salle 103-104, de 9h30 à 16h30.

### Deux jours de formation pour la section Crédit agricole des Savoie

La section Crédit agricole des Savoie était réunie le 10 et 11 janvier derniers à l'UD de Cran-Gevrier (74) pour une formation sur le thème : « Responsable de collectif de section », animée par le CEFA (le centre de formation de la FGA-CFDT), en la personne de Didier Blanchet, accompagné de l'animateur régional David Veyer... L'occasion de créer une cohésion et de répartir les différentes tâches au sein de la section pour préparer les prochaines élections professionnelles.

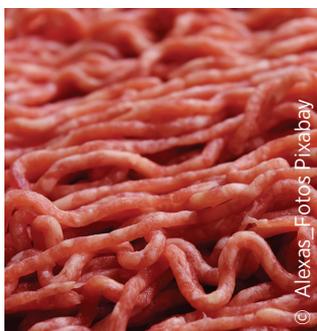


### Sucre : négociation salariale

Lors de la négociation salariale du 31 janvier dernier, et après suspension de séance, les employeurs ont fini par proposer 0,8% au titre du rattrapage de 2017 et une augmentation de 1,2% pour l'année 2018, déclarant que ce serait leur dernière proposition. La réponse des syndicats était attendue au plus tard pour le 9 février si nous voulions une application au 1er février... Pour rappel, il n'y a pas eu d'accord salaire en 2017. Dans ces conditions, la FGA-CFDT est signataire.

## BRANCHE VIANDE

### Enfin un accord !



Le 8 décembre dernier, un accord de classification a enfin été signé dans la branche viande, lors d'une réunion paritaire... En soi, c'est un petit événement : en effet, voici plusieurs mois que

rien n'avait été négocié dans la branche, hormis des discussions sur la renégociation pour améliorer les classifications.

Les dispositions de l'accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord et, au plus tard, 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension. Cet accord de classification doit faire apparaître les niveaux de compétence requis minimum et maximum. Chaque niveau de classification comportera trois échelons, sachant que la progression dans ces

échelons doit illustrer une réelle montée en compétence. Chaque salarié doit pouvoir se voir proposer un parcours d'évolution professionnelle conforme à ses aspirations et aux besoins de l'entreprise. Ce parcours est constitué de différentes étapes : formation en alternance, montée en compétence au sein de l'emploi, polyvalence, valorisation de la polyvalence...

Enfin, la reconnaissance des représentants du personnel ou représentants d'une organisation syndicale doit être prise en compte pour l'évolution de la classification des salariés concernés. ■ SJ