

Force Ouvrière s'est fortement investie dans cette négociation interprofessionnelle qui, après avoir longtemps stagné, se termine enfin suite à la réunion de négociation du 28/02/2020. Les organisations patronales ont finalement accepté en lieu et place d'une délibération ou d'une position commune, à laquelle FO n'était pas favorable, un projet d'accord national intégrant plusieurs revendications de FO dans une définition interprofessionnelle du statut de l'encadrement.

Ce projet d'Accord National interprofessionnel (ANI) est la preuve que le paritarisme fonctionne toujours au niveau interprofessionnel. Ci-après, les principaux thèmes :

- ⇒ *Accès à l'information et concertation pour permettre aux dirigeants d'entreprise d'informer continuellement leurs personnels d'encadrement des stratégies de l'entreprise et pour recueillir leurs avis.*
- ⇒ *Délégation de pouvoir et de responsabilité avec formation appropriée du cadre délégataire par l'employeur et support de ce dernier en cas d'éventuelles poursuites pénales.*
- ⇒ *Ethique professionnelle garantissant, par le biais de chartes éthiques, la liberté d'expression des salariés et l'exercice de leur droit de retrait, dans le respect du code civil et du code du travail.*
- ⇒ *Évaluation professionnelle donnant clairement aux salariés, par un échange, les modalités et les finalités de cette évaluation et fixant tous les objectifs et les moyens pour les remplir. Les cadres pourront être encouragés à faire des bilans de compétences pour eux-mêmes ou pour leurs équipes.*
- ⇒ *Management du télétravail à distance qui co-responsabilise l'employeur et le salarié cadre dans une recherche de performance collective, dans le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et des temps de travail quotidien et hebdomadaire, notamment pour les salariés au forfait jours.*
- ⇒ *Management et formation pour maintenir, actualiser, acquérir et transmettre des compétences, afin d'anticiper les évolutions de l'entreprise et de son environnement. Les cadres experts doivent contribuer au tutorat et à l'accompagnement d'apprentis. Les politiques RH doivent envisager des processus de certification des compétences.*

Ce projet d'accord rappelle aussi la responsabilité des employeurs de tenir compte de la féminisation des populations cadres. Les enjeux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes (salaires, évolution professionnelle) doivent faire l'objet d'une préoccupation permanente (lutte contre les stéréotypes, principe de candidatures mixtes pour le recrutement ou la promotion interne, lutte contre les violences sexistes et contre toutes les formes de harcèlement, etc.).



L'employabilité des cadres seniors est aussi évoquée. Ces salariés étant reconnus comme des atouts pour l'entreprise (transfert de compétences, tutorat, etc.), leur situation et leurs objectifs doivent être clairement identifiés et s'intégrer totalement aux organisations.

En ce qui concerne le dispositif de prévoyance spécifique aux cadres, le Medef avait précédemment interrompu les discussions par son refus de le mentionner comme obligatoire. Revenant sur cette position dure, ce projet d'accord entérine finalement la sécurisation de la cotisation prévoyance de 1,5 % pour les cadres. FO a beaucoup oeuvré pour arriver à ce résultat.

La volonté de renforcement du rôle de l'APEC est également rappelée. La diversification de l'offre de service va se baser sur des prestations physiques et numériques. L'accompagnement des cadres seniors devient une priorité de l'APEC.

Enfin, au travers de ce projet, le Medef incite toujours les branches professionnelles à définir l'Encadrement selon leurs propres critères, dans le contexte sectoriel qui est le leur.

Pour FO, la déclinaison de la définition de l'Encadrement au niveau de la branche de la Métallurgie est un plus (et on verra la suite donnée à cette négociation de branche actuellement interrompue) mais une définition nationale interprofessionnelle était une nécessité pour éviter, en particulier, tout phénomène de dumping social entre petites entreprises et grands groupes industriels.

Ce projet, bien abouti, répond à présent à la plupart des revendications portées par FO relatives à la définition nationale interprofessionnelle d'un statut de l'Encadrement. Il est mis à la signature jusqu'à mi-mars. D'ores et déjà, en date du 2 mars, notre Confédération a décidé de signer ce projet d'accord qui, dans un cadre juridique apporte des garanties.

Tout au long de cette longue négociation, FO a joué un rôle majeur en sachant s'adapter aux nouveaux environnements et aux nouvelles contraintes du monde du travail, tout en préservant les intérêts des cadres. Réformisme et exigence ont été la ligne de conduite de notre organisation pendant cette négociation. FO justifie ainsi pleinement sa capacité à représenter toutes les catégories professionnelles.

