



PRESTO N° 103

JUILLET 2016

SECTION FÉDÉRALE DES CADRES

**FÉDÉRATION NATIONALE
DE L'ACTION SOCIALE FO**
7 PASSAGE TENAILLE
75014 PARIS
T. 01 40 52 85 80
F. 01 40 52 85 79
lafnas@lafnasto.fr

PRÉAMBULE

La Fédération Nationale de l'Action Sociale s'est toujours attachée à offrir à tous les camarades et plus particulièrement à ses instances départementales les outils nécessaires pour favoriser leurs implantations et leurs développements.

Nous n'avons pas attendu la loi de 2008 sur la mesure de la représentativité pour affirmer la nécessité de faire du collègue-cadre un objet de conquête syndicale.

L'histoire de notre fédération en témoigne avec la présence en permanence dans toutes nos instances fédérales et départementales de cadre.

Le combat en cours contre la Loi Travail, concerne tous les salariés attachés au maintien de la hiérarchie des normes comme facteur des bases républicaines du progrès social.

Les cadres eux aussi tentent de résister aux logiques de l'austérité, résultant notamment des contraintes du Pacte de stabilité européen, les gouvernements estimant n'avoir d'autre issue que favoriser la compétitivité des entreprises.

Ces politiques, dites de l'offre, qui consistent à répondre exclusivement aux revendications patronales de réduction du coût du travail, de flexibilité, d'allègement de la fiscalité des entreprises et, aujourd'hui, de mise en cause du Code du travail.

Le dialogue social tant invoqué est vu essentiellement comme un moyen d'impliquer les organisations syndicales qui veulent bien s'y prêter.

L'offensive contre la négociation collective garante de l'égalité et du progrès social s'est accélérée. Elle vise à renverser la hiérarchie des normes, qui veut que les dispositions prévues par le Code du travail soient intangibles et que les niveaux de négociation, de la branche à l'entreprise, ne puissent qu'adapter la mise en œuvre de ces droits en les améliorant éventuellement, au nom du principe de faveur (entre deux niveaux, la disposition la plus favorable s'applique).

Cette offensive avait été engagée avec les lois Auroux (1982) qui ont introduit la possibilité au niveau de l'entreprise de déroger aux conventions collectives de 13 branches et poursuivie par la loi Fillon de 2013.

Le référendum prévu dans ce projet de loi permettrait de contourner même un accord majoritaire.

Les cadres mesurent comme tous les salariés le niveau de pression supplémentaire qui pèsera demain sur tout un chacun en particulier si cette loi n'est pas retirée.

La crainte de la perte d'emplois, et le chantage exercé sur les salariés dont les cadres pour les amener à accepter un recul de leurs droits sera maximum d'autant plus dans un secteur comme le notre qui ne vit que de financement public ou de la Sécurité Sociale.

Ce presto tombe à pic pour rappeler notre volonté de permettre aux cadres du secteur social et médico-social de construire avec nous l'indépendance syndicale que nous représentons sur la base de revendications claires.

Ils sont une force dont nous ne pouvons pas nous passer et qui doit prendre toute sa place dans le développement fédéral.

Nous les invitons à rejoindre les combats en cours et ainsi construire et développer collectivement partout les outils pour résister à l'austérité budgétaire et préserver ainsi tout notre secteur à but non lucratif.

Merci plus particulièrement à Gil SILVESTRI, Michel DECODIN et Jean-Marc CONSTANCIAS pour leur contribution et leur détermination à construire cet outil de développement syndical, sur la base des travaux et propositions discutés lors des nombreuses réunions cadres qui ont eu lieu depuis 2013.

Bonne lecture et bonne utilisation.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

I. LA SECTION FÉDÉRALE DES CADRES : UNE NÉCESSITÉ

Le nombre de salariés-cadres connaît une croissance ininterrompue depuis plus de 60 ans. S'ils étaient 200.000 lors de la création des régimes de retraite complémentaires cadres en 1947, ils sont aujourd'hui plus de 4 millions dans le secteur privé et plus de 1,6 million dans le secteur public. Les cadres représentent ainsi plus de 17 % des actifs.

Pour notre Fédération un tel constat invite à penser et construire l'action syndicale en tenant compte de la diversité du secteur social et médico-social qui associe - dans une histoire et un projet, des contraintes de plus en plus lourdes - des professionnels de l'action sociale, des encadrants et des institutions.

C'est une exigence qui passe pour nous par la reconnaissance et la valorisation du travail des cadres, le respect de leur identité professionnelle et le souci de traduire leurs préoccupations en revendications syndicales pour défendre en toutes circonstances, dans le respect des autres salarié(e)s, leurs intérêts individuels et collectifs.

Pour notre Fédération, qui regroupe un grand nombre de cadres adhérents, l'attachement aux valeurs républicaines et à l'action syndicale libre et indépendante est au cœur de notre pratique syndicale.

La Section Fédérale des Cadres est un lieu de réflexion et d'échange sur les revendications des cadres du secteur social et médico-social.

Il s'agit donc pour nous de tenir compte des transformations en cours et à venir du secteur pour assurer efficacement la défense des intérêts individuels et collectifs des cadres dans des espaces où le travail des hommes et des femmes est mis en tension entre la finalité de l'action sociale et une vision gestionnaire des projets.

Les actions de la Section Fédérale des Cadres se font en concertation avec la Fédération, et visent à représenter, à défendre et à promouvoir les intérêts des cadres au sein de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE.

Nos actions permettent à nos adhérents d'être informés, de pouvoir défendre leurs droits et ainsi d'assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles, sans les isoler des autres salariés.

Pour cela, la Section Fédérale des Cadres propose à chaque SDAS de continuer de désigner un « correspondant départemental » pour nous permettre d'être au plus près des préoccupations des cadres du secteur social et médico-social.

Paris, le 18 mai 2015
Gil SILVESTRI

II. LES SALARIÉS-CADRES DU SOCIAL

Le salarié-cadre du social, comme dans d'autres secteurs, subit des pressions générées par les réorganisations, fusions, réductions de moyens financiers et humains. L'ère des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) l'oblige à tenir des objectifs économiques devenus prioritaires, préjudiciables aux missions qui lui sont dévolues. Les conseils d'administration exigent que le cadre du secteur social devienne équilibré, funambule ou magicien, mais le CPOM est une arène qui ne fait ni rire ni applaudir.

Être cadre dans le secteur social ne se réduit pas à être un agent d'exécution. Il devrait être une force de proposition permettant la réalisation d'un projet élaboré dont il assume la charge avec l'ensemble du personnel.

Le salarié-cadre du social fait l'objet d'injonctions paradoxales :

- Maintenir et améliorer des services rendus, tout en cautionnant la notion de « client » en lieu et place de l'humain, au nom de systèmes d'évaluation parés du nom de « qualité » !
- Améliorer les conditions de travail des salariés, tout en exigeant d'eux qu'ils atteignent des résultats difficilement mesurables, quand il s'agit d'évaluer la qualité relationnelle et ses effets. Comment présenter, évaluer le « mieux-être » d'un usager ? Dans la logique de normes industrielles appliquées au secteur social, de quelles performances ou rentabilités parle-t-on, sachant que le « mieux-être » des personnes accompagnées est subjectif et peu enclin à la démonstration ?
- Ces objectifs, liés aux gains de productivité, sont d'autant plus inatteignables que les moyens financiers et humains sont constamment revus à la baisse, pour répondre aux politiques gouvernementales d'austérité !

Le salarié-cadre du social est celui qui doit tenir tout ce qui ne peut plus tenir !

C'est un amortisseur interne de toutes les déstabilisations produites par les politiques de restrictions. Les organisations patronales lui demandent de faire passer des directives douloureuses comme la refonte des services, la réorganisation du temps de travail, la dénonciation des accords et/ou la remise en cause des conventions collectives...

Ces mêmes organisations l'incitent :

- à faire culpabiliser les salariés sur des avantages prétendument excessifs, acquis pourtant dans la lutte pour la reconnaissance de nos métiers éprouvants ;
- à faire accepter comme une fatalité la désorganisation des politiques sociales délaissées par la puissance publique.

Le cadre du social est sommé d'intérioriser la culture du résultat économique, tout en gardant la foi en un projet social salvateur. En vérité, isolé et cible idéale de toutes les

critiques, souvent écarté dans les espaces de prise de décision, le salarié-cadre est dans l'obligation d'apparaître dans les instances pour défendre des projets associatifs amputés de moyens, mais truffés d'objectifs à tenir et à réaliser coûte que coûte...

Quel sens à tout cela ?

Comment composer et améliorer le service rendu à partir de telles contraintes budgétaires et organisationnelles ?

Une question se pose : à qui le salarié-cadre du social doit-il « rendre des comptes » ?

- Aux publics vulnérables, qui restent sur le bas-côté de la route ?
- ou à ceux qui valident les politiques des conseils départementaux ou des agences régionales de santé, en application de directives soucieuses de satisfaire le soi-disant ennemi du gouvernement, la finance ?

Pour nous, il s'agit d'ouvrir une perspective :

La reprise en main par les salariés-cadres eux-mêmes, de la défense de leur statut, ne peut qu'améliorer leurs conditions de travail. Le cadre du social doit savoir tirer parti de sa position, car il est à l'intersection entre les diseurs et les faiseurs.

Le salarié-cadre est le trait d'union qui, avec le soutien de Force Ouvrière, syndicat libre et indépendant, peut s'opposer et proposer des alternatives au démantèlement de notre secteur.

La syndicalisation fédère et organise un contrepoids permettant de faire valoir :

- les droits de tous les salariés
- une appartenance syndicale pour rééquilibrer les forces en présence
- des revendications pour améliorer les droits relatifs à son statut et en obtenir de nouveaux.

Le salarié-cadre du social ne pourra fonder une action efficace auprès des usagers qu'avec le concours des équipes, en étant à la fois respecté et reconnu dans ses missions et son statut de salarié.

Nous devons construire, avec tous les salariés, un rapport de force pour la défense des droits collectifs et l'amélioration des conditions de travail.

Résistons et organisons collectivement la défense des droits sociaux, démocratiques et républicains, conquis de haute lutte pendant 150 ans ! Défendons la Sécurité Sociale, le Code du travail et les Conventions Collectives !!!

Salariés cadres du social, avec la FNAS-FO et sa Section Fédérale des Cadres !
Mobilisons-nous !
Agissons pour ne plus subir !

Paris, le 7 décembre 2015
La Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO

III. EN QUOI LA DÉFENSE ET L'AMÉLIORATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SONT L'AFFAIRE DES CADRES ?

La garantie collective, ciment de tous les salariés.

Le patronat a toujours cherché à imposer une concurrence entre les travailleurs afin de pouvoir les exploiter au mieux de ses intérêts.

Pour se défendre contre cette exploitation des employeurs, les salariés ont été obligés de se regrouper, ce qui a abouti à la création des syndicats.

En effet, la classe salariée a vite constaté qu'il n'y avait aucune issue individuelle pour améliorer ses conditions de travail. Seule l'organisation syndicale permet aux salariés de se rassembler pour défendre collectivement leurs intérêts contre l'employeur.

Pour obtenir de meilleures conditions de travail pour tous, le syndicat a réussi à imposer des garanties collectives.

De lois disparates qui ne permettaient pas la défense de l'ensemble des salariés, la France est passée au Code du travail (au début du XX^{ème} siècle seulement), qui reconnaissait la nécessité de défendre les salariés des abus des employeurs. Tant que le salarié dépendait du droit commun, il n'était qu'une marchandise comme les autres dont son employeur disposait quasiment comme il voulait.

Le Code du Travail, recueil de textes de loi, est venu réglementer la relation entre un salarié en position de faiblesse et un employeur en position de force.

Ce Code du travail précise que des conventions et accords collectifs ne peuvent qu'améliorer ses dispositions : c'est ce qu'on appelle le principe de faveur, sans cesse mis à mal depuis les lois Auroux (1982).

Les Conventions Collectives, négociées entre les syndicats de salariés et ceux des employeurs, ont donc complété et amélioré l'application des lois du Code du travail à un secteur déterminé, prenant en considération les spécificités de ce dernier.

Le cadre en entreprise est un salarié : il vit grâce à son salaire et ne peut subsister longtemps s'il en est privé.

Nous allons présenter en quoi la Convention Collective est l'outil qui protège le cadre des abus de son employeur puis comment elle est aussi l'instrument sur lequel il va s'appuyer pour réguler les relations entre les salariés dont il est responsable, tout autant que les relations entre lui et ses subordonnés.

A. CE QU'APPORTE LA CCN AU CADRE COMME SALARIÉ DU SECTEUR SOCIAL & MÉDICO-SOCIAL

Dès le lendemain de la Seconde Guerre mondiale jusqu'à aujourd'hui, le secteur social et médico-social à but non lucratif s'est développé.

Hier encore nommés œuvres d'assistance et de bienfaisance, les établissements et services prennent aujourd'hui des formes variées dont les spécificités ont évolué en fonction des besoins des personnes accueillies.

Les modes d'accueil, de prise en charge, de soins ou de suivi diffèrent selon la nature et l'intensité des besoins des personnes concernées et les prestations offertes en termes de soins, d'éducatifs, d'écoute, d'hébergement, d'aide à la réinsertion sociale et professionnelle se déclinent sous différentes formes qu'il s'agisse d'enfants ou d'adultes.

Parallèlement à cette multiplicité des modes de prise en charge, une grande diversité de conventions et accords collectifs s'est développée au fil des années.

À ce jour, plus d'une douzaine de conventions et accords collectifs de travail, conclus entre les organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, sont applicables aux relations de travail qui s'établissent entre les associations gestionnaires et les salariés du secteur social et médico-social à but non lucratif.

Outre le fait que ces conventions collectives de travail comportent des différences liées au secteur spécifique auxquelles elles s'adressent (handicap, hébergement, aide à domicile...), elles ne sont pas d'égale valeur dans le sens où elles n'apportent pas les mêmes droits et garanties aux salariés.

Sans entrer dans un exposé comparatif de ces différences notables, ce qui n'est pas l'objet de cet écrit, on peut dire que ces différents textes prennent en compte les éléments suivants :

1. La liberté d'opinion et le droit syndical (instances représentatives du personnel, droit d'absence pour exercice d'un mandat syndical, hygiène et sécurité...)
2. Les conditions de recrutement (affectation d'emploi, embauche, confirmation, période d'essai, rupture du contrat de travail, départ en retraite...)
3. L'exécution du contrat de travail (temps de travail, organisation et répartition, durée quotidienne, conditions de travail, repos hebdomadaire et congés payés annuels, jours fériés, congés payés familiaux et exceptionnels, congés maladie, maternité...)
4. Salaires et indemnités (classifications, ancienneté, déroulement de carrière...)
5. Dispositions particulières/catégories de personnel

On peut voir là, l'importance d'un tel texte dans son application.

Dans un secteur d'activité particulier, il permet de prendre en compte la situation du salarié, dès son embauche, qui va accomplir dans le cadre d'un contrat de travail, une prestation en contrepartie d'une rémunération et de temps de repos. Emploi qui peut comporter des contraintes particulières et donc prévoir en conséquence les contreparties et les indemnités correspondantes.

De ce fait, le texte conventionnel permet d'objectiver la situation de travail du salarié et de lui garantir un juste retour de sa contribution à l'entreprise, une égalité de traitement en dehors de tout autre critère et échapper ainsi à l'arbitraire.

De plus, dans un contexte d'abaissement du coût du travail (salaires, congés...), son caractère collectif unifie les salariés soumis aux mêmes tentatives de remise en cause.

L'ensemble de ces constats concerne totalement et d'autant plus le cadre (chef de service, cadre éducatif...) qui est le plus souvent dans une place particulière où il doit faire valoir son niveau de qualification, son niveau de responsabilité, son degré d'autonomie dans la décision, des sujétions particulières.

Autant de questions qui sont également inscrites dans le corps du texte conventionnel.

En cela, l'existence et la pérennité d'une convention collective, faisant barrage à l'individualisation, confèrent au cadre intermédiaire des garanties et des droits tout en lui permettant parallèlement de pouvoir exercer son expertise professionnelle.

B. CE QU'APPORTE LA CCN AU CADRE DANS SON RÔLE D'ENCADREMENT

La CCN est un cadre structurant de la relation au travail. En effet, elle régule les relations entre les salariés-cadres et non-cadres tout autant qu'entre le salarié et son employeur.

Outre une fonction d'animation, de régulation d'équipe, le cadre intermédiaire a le plus souvent la tâche d'organiser le fonctionnement quotidien d'une unité de travail.

À partir des besoins des usagers, mais aussi des droits des salariés il élabore les plannings ou planifie la prise des congés, il veille au respect des horaires des salariés...

À ce titre, le texte conventionnel est sa référence, un outil incontournable dans son exercice professionnel au quotidien. Il guide et ordonne sa prise de décision sur le plan organisationnel dans le respect des droits des salariés.

En cela, c'est un arbitre incontournable et indiscutable sur le terrain qui permet au cadre de garantir les droits de l'ensemble des salariés, qui évite la négociation de gré à gré avec chaque salarié, qui prévient des tentatives d'octroi de passe-droit au sein des équipes notamment à l'égard des plus faibles, des moins qualifiés...

En l'absence d'un tel texte collectif garant des droits de chacun, qu'en serait-il ?

Le cadre serait amené à choisir les tâches et salaires à attribuer à chacun : ce serait à terme l'exercice d'un véritable pouvoir léonin !

Elle permet au cadre FO de respecter son idéologie, l'idéologie que défendent les négociateurs FO et qui fait évoluer les conventions dans l'intérêt de tous les salariés.

Pour nos camarades-cadres, appliquer, faire appliquer et défendre la convention collective sur le terrain, dans le cadre de notre travail de cadre hiérarchique, nous permet de défendre l'intérêt de tous les salariés, cadres et non-cadres.

Cela fait partie de notre Éthique, concept si à la mode dans le vocabulaire de nos employeurs et cependant de plus en plus vide de sens au fur et à mesure qu'ils cherchent à le faire progresser à coup de démarches qualités pour satisfaire aux exigences d'une prétendue inévitable et indispensable marchandisation du secteur social et médico-social.

La convention collective c'est aussi une protection, dans notre « secteur d'utilité publique ». Des dames patronnesses aux requins de la finance et du libéralisme, il ne reste que la protection du salarié pour garantir la protection de l'usager.

Salarié, usager : même combat ? La défense de l'intérêt de l'usager passe par celui du salarié. Dans notre secteur, le cadre FO ne peut œuvrer qu'en ce sens.

Conclusion

La CCN garantit la qualité des conditions de travail, dont découle la qualité du service aux personnes accueillies.

Notre secteur a la particularité de relever du droit privé (nous ne sommes pas fonctionnaires), mais nos employeurs sont des associations à but non lucratif et nos structures ont un caractère public.

Nous accueillons sans distinction des personnes, mineures ou majeures, en difficultés. Celles-ci ont droit à une réponse adaptée à leurs besoins, dans le respect de leur personne.

Pour l'obtenir, il faut des structures avec du personnel qualifié et des conditions de travail favorables, compte tenu de la disponibilité et de la pénibilité qu'exige ce secteur.

La convention collective permet une adaptation aux conditions spécifiques de notre secteur.

Elle est un maillon essentiel pour apporter un service de qualité tout en préservant les conditions de vie des salariés.

**Maintien et amélioration des CCN,
seules protections de conditions de travail favorables à tous,
Maintien du principe de faveur,
Interdiction de la dérogation conventionnelle à la loi.**

IV. XVI^e CONGRÈS FÉDÉRAL 3-4-5 OCTOBRE 2012

S'il n'existe pas de définition seule et unique de la « notion de cadre », du fait même de l'hétérogénéité de la catégorie professionnelle (le cadre *manager*, le cadre *expert*, le cadre *dirigeant*...), le Code du travail, la jurisprudence sociale et surtout les Conventions Collectives Nationales du Travail (CCNT) donnent des critères déterminants de la qualité de cadre.

Dans les Fonctions Publiques, les cadres sont facilement repérables : ce sont les agents de catégorie A et les contractuels de niveau équivalent.

Au sein des Conventions Collectives Nationales du Travail, les cadres sont définis comme les salariés disposant d'une expertise spécifique, d'un degré d'autonomie et d'initiative, de responsabilités, d'un niveau de connaissances acquises par un diplôme de l'enseignement supérieur ou par une expérience professionnelle équivalente, de fonctions d'encadrement.

Au moment où le statut cadre est remis en cause, la Section Fédérale des Cadres de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière revendique le fait qu'être cadre aujourd'hui est toujours porteur de sens et répond bien à une réalité tant économique, sociale que juridique !

En effet, l'augmentation croissante de la « population-cadre » ne saurait nier l'existence d'une identité professionnelle forte. Le statut cadre et les avantages conventionnels associés – contrepartie de l'exercice spécifique de leur activité professionnelle en termes de temps de travail, de charge de travail, d'investissement et de responsabilités – font oublier que les cadres demeurent des salariés « comme les autres ».

Les « personnels-cadres » sont amenés à être porteur d'un projet d'établissement, à concevoir et participer à la réalisation d'une mission qui s'inscrit dans un projet associatif, des réglementations et des politiques globales. À ce titre, ils mettent en œuvre des décisions institutionnelles. « Comme les autres », ils sont partie prenante du contrat de travail à l'intérieur duquel joue le principe de subordination et, à ce titre, ils ont les mêmes droits et devoirs que n'importe quel salarié.

Leur spécificité, on l'a dit, tient au contenu et à la forme de leur activité professionnelle qui installe des différences de degré et non de nature à l'intérieur du salariat.

Face aux évolutions du monde du travail (pression, stress, objectifs inatteignables, journées de travail sans fin, mobilité contrainte...), dans un contexte de crise économique et sociale, de hausse du chômage, de précarité, les cadres ne peuvent rester indifférents tant il est vrai qu'ils font les frais aux côtés des autres salariés des choix stratégiques dictés par la rentabilité à tout va.

L'amélioration des conditions de travail des cadres nécessite une approche globale en termes de charge de travail, de rythme de travail, mais également d'organisation du travail. Leur travail ne doit plus être synonyme d'un stress permanent, d'une souffrance professionnelle ou encore d'un déséquilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

De fait, l'enjeu de la syndicalisation des cadres est un point qui ne doit pas nous échapper.

En amont, il reste cependant à déboulonner certaines représentations, comme celle qui consiste à penser qu'il serait incompatible, pour un cadre, d'exercer un mandat électif (DP/CE/syndical).

Pour FO et notre Fédération, il est important de lever les confusions : quand un salarié travaille pour son employeur, il met à sa disposition sa force de travail en échange d'un salaire, dans le cadre d'un contrat « réputé de bonne foi ». Quand ce même salarié à la responsabilité de représenter ses collègues dans le cadre d'un mandat syndical, il travaille alors pour les intérêts matériels et moraux des salariés, dans le cadre du mandat qui lui est confié. Le mandat de Délégué Syndical, de Délégué du Personnel ou de représentant au Comité d'Entreprise ne se confond pas avec la mission et la fonction assignées par le contrat de travail : ce sont deux positions distinctes.

Le cadre (*technique, hiérarchique*) est-il un salarié qui ne pourrait avoir de responsabilités syndicales ou de représentation du personnel ?

Pour FO et notre Fédération, il n'y a pas d'incompatibilité entre une fonction de cadre (*technique ou hiérarchique*) et la défense des intérêts matériels et moraux des salariés. Cependant, cela demande de réfléchir à une position de responsabilité dans un espace relationnel, bordé démocratiquement par des repères permettant la confrontation et la revendication.

Être syndiqué, c'est accéder à la connaissance du droit, de l'histoire, à la mise en sens des rapports contradictoires entre les travailleurs et leurs patrons, à plus forte raison quand ils sont propriétaires privés des moyens de production. La connaissance du droit du travail, c'est le bras armé de la défense des travailleurs. Connaître, défendre les conventions collectives, c'est pratiquer l'autodéfense face aux agressions répétées des politiques gouvernementales dictées par le capital contre les classes laborieuses, salariés ou usagers ⁽¹⁾.

Dès lors, la question de la réforme de la représentativité syndicale doit être pour nous l'occasion de réaffirmer la nécessité de faire du collègue-cadre un objet de conquête syndicale.

Il nous faut renforcer la syndicalisation des cadres au sein de la Confédération Force Ouvrière, au sein même de notre Fédération en étant plus que jamais à leur côté pour que l'action syndicale traduise en revendications concrètes leurs préoccupations

1. Extrait de la réponse transmise par la liste FO-Cadres à propos de la profession de foi de SUD concernant le 2^e collègue-cadre, agents de maîtrise et assimilés", élections professionnelles du 9 juin 2011, ATEC Tours.

professionnelles, en leur apportant des analyses et des revendications qui répondent à leurs attentes.

C'est dans ce sens que se réunit et travaille la Section Fédérale des Cadres au sein de la Fédération, Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière, c'est dans ce sens que nous avons voulu et organisé, chaque année, une journée nationale des cadres de l'action sociale, c'est dans ce sens que nous souhaitons progressivement mettre en place, avec vous, dans chaque département un délégué-cadre de notre fédération pour être au plus près des préoccupations des cadres de notre secteur.

Pour la Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO
Gil SILVESTRI, Conseiller Fédéral, SDAS FO 05
Karine CERES-LAUGA, SDAS FO 37
Jean-Marc CONSTANCIAS, SDAS FO 37

V. INTERVENTION DE LA SECTION FÉDÉRALE DES CADRES DE LA FNAS FO AU XII^{ème} CONGRÈS DE FO-CADRES (Avignon, les 6 et 7 juin 2013)

Appartenance et résistance...

Lors du dernier congrès de notre Fédération, en octobre 2012, une expression des cadres a pu se faire jour. Certains vont même jusqu'à dire qu'une légitimité a été trouvée !

L'enjeu, pour les cadres syndiqués à Force Ouvrière, est bien celui d'être reconnus et légitimés par l'ensemble des instances syndicales, mais aussi et surtout par l'ensemble des salariés dans les lieux où les « camarades-cadres syndiqués » sont présents.

Depuis longtemps, on remarquait le nombre croissant de cadres sympathisants. Aujourd'hui, il est une réalité incontestable : les cadres sont ou deviennent de plus en plus adhérents. Du fait de leurs fonctions, impliqués dans les instances de réflexion, dans les organisations institutionnelles ou administratives, ils constituent un point d'appui militant et une réelle force stratégique par leur engagement dans la lutte contre les inégalités. Cependant, leur faiblesse réside dans le fait d'être souvent confondus, par des visions simplistes, avec des « ennemis de classe ».

Comment dépasser les perceptions hâtives et irréfléchies ? Par la mise en place d'une communication qui montre l'appartenance des cadres au monde des salariés ; par le soutien des actions collectives qui permettent à l'ensemble des salariés, cadres compris, d'être reconnus pour ce qu'ils sont et ce qu'ils défendent. Dans chacune de nos fédérations,

au sein même de notre Confédération Force Ouvrière, construire cette reconnaissance commence par augmenter leur visibilité et l'influence de leur représentation.

Le dernier congrès de la Fédération Nationale de l'Action Sociale a été l'occasion d'une véritable expression des cadres du secteur, point d'appui pour la mise en place d'une réflexion sur la représentativité des cadres au sein des associations, des institutions. Dans les secteurs sanitaire, social et médico-social, le cadre est avant tout un salarié, avec certes des devoirs, mais aussi des droits ! On n'ignore pas les pressions subies, les enjeux liés à la dégradation des conditions de travail, les restructurations accompagnées de baisses de salaires, qui frappent les cadres comme les autres salariés. Face à ces attaques permanentes, les cadres doivent trouver l'aide et le soutien de l'organisation collective, pour devenir des cadres syndiqués qui avancent sur le terrain de la revendication, de la lutte légitime pour la défense des droits des salariés.

La tâche est immense ! Les nouvelles organisations des structures sociales ou médico-sociales, les enjeux économiques, les problématiques liées aux non-remplacements des personnels imposent des modes de management violents que les cadres sont chargés d'imposer. Entre les missions affichées et les moyens réels octroyés, les contradictions creusent les écarts. Sommés de « faire plus, et mieux, avec moins », les cadres sont placés au centre d'injonctions paradoxales :

- Comment sécuriser les usagers sachant que les crédits permettant leur accompagnement diminuent ?
- Comment sécuriser les équipes qui doivent pallier l'absence de personnels ?
- Comment appliquer les « Normes Qualité », affronter les évaluations externes, quand le secteur est assujéti aux appels d'offres, aux coupes budgétaires des conseils généraux, régionaux et des Agences Régionales de Santé, aux logiques de rentabilité maximum ?

Devant ces contraintes permanentes, les cadres ressentent de plus en plus souvent de la lassitude, de l'accablement, sont la proie du burn-out ou de l'usure professionnelle. Peuvent-ils en rester là ? Sûrement non ! Ils doivent prendre conscience qu'ils sont une force de représentativité permettant de réagir face à la dégradation des conditions de travail.

Si notre secteur d'activité a cette force de pouvoir s'appuyer sur la solidarité des salariés entre eux, il présente aussi la faiblesse de ne pouvoir revendiquer sans se culpabiliser... Les récentes grèves pour la défense de la Convention Collective du 31 octobre 1951 en sont un exemple : les usagers ont clairement été les otages d'une organisation patronale qui brandissait d'une main le drapeau de la bienveillance, tout en serrant de l'autre la vis de la maltraitance des salariés en bafouant leurs acquis sociaux. Alors que la pression sur les salariés retombe de fait sur celle des usagers, il y aurait comme une incongruité à défendre chèrement les intérêts de chacun...

Dans ces périodes de confusion, la facilité amène à la recherche d'un bouc-émissaire, d'un responsable des dysfonctionnements découlant de ces politiques de restriction des moyens humains et financiers. Le cadre est tout désigné, aux premières loges de la

démolition organisée. On l'isole pour sauver le soldat « institutionnel », on le condamne après qu'il se soit épuisé à force de se débattre dans les contradictions, on se réjouirait de le voir s'effondrer sous la pression ininterrompue.

La Fédération de l'Action Sociale a donc ouvert, avec l'aide et l'appui de FO-Cadres, une tribune régulière pour faciliter la communication et l'information à l'adresse de l'ensemble des salariés. Il s'agit de valoriser l'image du cadre syndiqué. Renverser l'idée que les cadres seraient des salariés à part et rétablir la réalité : ils courent les mêmes risques que les autres salariés, et de par leur exposition, probablement davantage ! Il s'agit de revendiquer une protection, en développant une stratégie de communication qui permette à ceux et à celles qui ont le statut de cadre de réaliser qu'il y a un intérêt certain à s'organiser collectivement et donc à se syndiquer :

- pour ne plus être isolé !
- pour ne plus avoir à « choisir » entre sa vie de salarié et sa vie personnelle !
- pour faire valoir ses droits et ne plus subir !

Pour réaliser cela, les objectifs sont clairs : les cadres doivent se syndiquer, revendiquer, imposer un débat de fond sur leur statut, établir un rapport de force qui ne soit pas dévoyé par le sempiternel argument du patronat de « réduction du coût du travail »... mais guidé par le souci d'un équilibre, entre une vie privée qui se doit d'être protégée comme tout un chacun et une conscience professionnelle au service de tous.

Pour la Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO
Michel DECODIN / Gil SILVESTRI / Jean-Marc CONSTANCIAS

VI. LES MILITANTS-CADRES DE LA FNAS-FO

Aujourd'hui, les salariés se trouvent plus que jamais confrontés à la question de l'indépendance syndicale, dans un contexte où des pressions sont exercées de toutes parts pour leur faire intérioriser la nécessité de « payer la dette », de « baisser le coût du travail », de « résorber les déficits publics ».

Face à cette situation, la revendication de l'indépendance syndicale est la condition de la défense des « conquises » sociaux. Défendre, pour conquérir sur le terrain de la négociation et ne pas se contenter du maintien des acquis. Indépendance syndicale, pour ne pas céder aux pressions ouvertes et « unions sacrées » qui n'ont d'autre objectif que la participation des salariés au démantèlement de leurs droits, de leurs conditions de travail, à la mise en œuvre de leur propre exploitation. Comme les autres secteurs de l'économie, le champ de l'action sociale n'est pas épargné par ces logiques organisées au plan international.

Les politiques d'action sociale ont permis, au cours des décennies précédentes, de masquer la fabrique des inégalités et d'atténuer la sauvagerie des attaques contre la protection des travailleurs, fruit de leurs luttes incessantes au cours des siècles précédents.

Mais n'y a-t-il jamais eu un « avant » radieux ?...

Certes, la signature d'accords participait d'un « dialogue social » issu de protocoles réfléchis, fondés sur une harmonisation des statuts conventionnels. Des conventions collectives étaient signées, qui venaient améliorer le droit du travail ; la formation continue devenait pour les salariés un moyen supplémentaire d'émancipation, la perspective d'une retraite digne restait une possibilité accessible après une vie de travail. Mais il n'y a jamais eu d'*État Providence* : c'est bien la vigilance des travailleurs, leur action au sein de leurs organisations, qui ont permis la construction de cette protection, dans laquelle cadres et non-cadres ont respectivement pris leur part.

Avant... On pourrait dire que les cadres du secteur social surfaient sur une vague humaniste portée par le courant des « trente glorieuses ». Si le tournant de la rigueur s'installait au début des années 80, les cadres – au même titre que les autres salariés - pouvaient s'autoriser à contredire, à s'opposer et proposer des améliorations du système associatif. Les cadres, de par leur technicité, leur capacité à assurer de manière autonome des responsabilités d'encadrement ou de gestion, pouvaient contribuer positivement à une intervention au service des ayants droit.

À divers titres, cet « avant » pouvait sembler radieux... Le cadre tenait une position sociale qui apparaissait enviable, muni d'un certain pouvoir qui lui conférait bien souvent une aura supérieure. Aujourd'hui, le prestige et les marges de manœuvre ont singulièrement diminué. Plus que jamais, le salarié-cadre est assujéti aux décisions et injonctions unilatérales des directions et conseils d'administration. Au principe de l'économie de marché, les restrictions de financements ont pour corollaire la réduction des coûts de fonctionnement, la réduction des masses salariales qui passe nécessairement par le non-remplacement des salariés en arrêt maladie ou ayant fait valoir leur droit au départ à la retraite.

Plus que jamais, les cadres sont associés, même à leur corps défendant, à la détérioration des conditions de travail, à la remise en question des droits des salariés.

Aujourd'hui, il est demandé au cadre d'en minimiser ou d'en ignorer les conséquences : ignorer la responsabilité de l'organisation dans les syndromes d'épuisement professionnel, dans les situations de fragilisation de certains salariés, à qui l'on renvoie la responsabilité de leur défaillance et de leur manque de compétences.

Aujourd'hui, au moment où les attaques destructrices contre les conventions collectives viennent aggraver les conditions de travail, où les contrats pluriannuels d'objectif n'ont d'autre objectif que de réduire les moyens, on ne manque pas une occasion d'entendre parler de « bientraitance institutionnelle » ou de « communication non violente »...

Les cadres de proximité subissent une pression continue pour réaliser les missions imposées tout en atteignant les objectifs économiques de réduction des dépenses. À eux de savoir manier les bons concepts tels que « compétence vs qualification », de justifier, de « rassurer » tout en se rassurant, devant masquer l'inadéquation des moyens alloués

pour atteindre partiellement des objectifs inatteignables.

Dans ce contexte, il est fait grand usage de la notion de « dialogue social »... Ce dialogue-là est-il autre chose qu'un simulacre qui fait mine de mettre en présence de soi-disant « partenaires sociaux », qui n'ont rien de partenaires tant l'écart est grand entre les prérogatives des parties en présence ?

En définitive, la question s'impose : quelle est la place des cadres dans ce rapport de puissance forcément inégal ? Sont-ils définitivement acculés à concourir à cette entreprise de mépris des salariés, et par conséquent des usagers si souvent nommés sous le vocable de « bénéficiaires » ?...

Pour la Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO, la réponse est claire : l'engagement syndical est le devoir et le moyen de créer de la résistance.

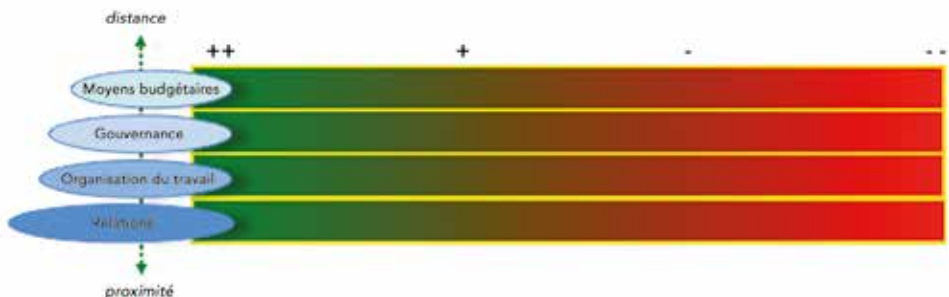
C'est mobiliser pour fédérer, c'est lutter pour éviter l'usure et rester en veille permanente, afin d'assurer aux camarades soutien et protection.

Si la syndicalisation est un moyen de lutter, cela doit être aussi le moyen de produire une réflexion devant alimenter la lutte.

Pour les cadres du secteur social, l'indépendance syndicale ne se décrète pas : elle passe par la construction d'une compréhension et d'une interprétation des systèmes institutionnels, qui permette l'élaboration de revendications claires et justes.

Situés quelque part entre la proximité dans les relations interpersonnelles avec leurs collègues non cadres et la distance vis-à-vis des lieux décisionnaires (gouvernance et financements), les cadres ont une responsabilité inhérente à leur statut : ils doivent être en mesure d'analyser les enjeux dans lesquels ils sont pris.

Le schéma ci-après propose une modélisation pour identifier et mettre en perspective leur responsabilité dans la qualité des relations interpersonnelles au travail et dans l'organisation de ce travail. Ce sont deux aspects où leur proximité leur permet d'avoir pris. En revanche, la distance est plus grande pour ce qui concerne la possibilité d'influence sur la gouvernance et les moyens budgétaires.



Chaque salarié-cadre doit être en mesure d'évaluer sa contribution et sa place dans la division sociale du travail.

L'Histoire nous a appris que pour les salariés, la mise en œuvre d'un rapport de forces passe par le cadre d'une organisation syndicale libre et indépendante.

Les membres de la Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO entendent contribuer à ce rapport de force, en invitant les salariés-cadres du secteur social et médico-social à les rejoindre dans la réflexion et l'action syndicales.

**Pour la Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO
Michel DECODIN / Jean-Marc CONSTANCIAS**

VII. FO-CADRES

Au sein de la Confédération FORCE OUVRIÈRE, FO-Cadres est l'union syndicale qui regroupe tous les cadres et ingénieurs adhérents à FO.

L'organisation suite au XII^{ème} Congrès de FO-CADRES (Avignon, les 6 et 7 juin 2013) :

Secrétaire Général : Eric PERES

Bureau Exécutif (15 membres) dont Gil SILVESTRI pour la FNAS FO

Conseil National (31 membres) dont Gil SILVESTRI et Jacques MOSCOVITCH pour la FNAS FO

Les missions principales de FO-Cadres :

- Promouvoir et défendre au niveau interprofessionnel les intérêts individuels et collectifs des cadres et des ingénieurs, du privé comme du public.
- Être pour FO une organisation qui vise à renforcer les solidarités par l'apport de la réflexion et de l'action des cadres et ingénieurs adhérents.
- Être un lieu de réflexion et d'échange avec le monde étudiant, universitaire, scientifique...

FO-Cadres participe à la gestion d'institutions et d'organismes paritaires de formation, d'emploi des cadres et de protection sociale : l'APEC, l'AGIRC... ^{(1) (2)}

1. Election AGIRC Malakoff Médéric : FO-Cadres en nette progression – le 21/05/2012

Les élections pour le renouvellement du Conseil d'administration de la caisse de retraite Agirc du groupe Malakoff Médéric ont rendu leur verdict. Malgré une campagne difficile marquée notamment par les inquiétudes quant à l'avenir de l'Agirc, FO-Cadres obtient 11,85 % et progresse de 2,16 %.

2. APEC : la convention de mandat de service public est validée à l'unanimité du Conseil d'administration – le 07/03/2012.

Le Conseil d'administration de l'APEC a voté à l'unanimité la convention de mandat de service public qui fixe les modalités de mise en œuvre, de suivi et de financement des activités de l'organisme paritaire.

Afin d'appuyer le développement de la syndicalisation des cadres, FO-Cadres fait vivre un ensemble d'outils d'information et de communication.

Des supports téléchargeables sur le site www.fo-cadres.fr :

- les lettres trimestrielles FO-Cadres,
- les bulletins d'informations juridiques
- le guide juridique FO-Cadres
- les affiches en format PDF
- les communiqués de presse

Ces outils d'information viennent compléter les éléments d'analyse que l'on retrouve sur le site : dossiers thématiques, infos juridiques, etc.

VIII. RÉOLUTION

Les cadres revendiquent l'amélioration des conditions de travail, ce qui nécessite une approche globale. En termes de charge, de rythme et également d'organisation du travail, celle-ci ne doit plus être synonyme d'un stress permanent, d'une souffrance professionnelle ou d'un déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Comme les autres, les cadres sont des salariés qui ont des droits (salaires, temps de travail, congés...). C'est pourquoi la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO milite pour la reconnaissance des cadres, qu'ils soient hiérarchiques ou techniques. Cela impose le respect du Code du travail, des accords nationaux et des Conventions Collectives Nationales du Travail qui sont applicables à tous, de façon indiscutable.

Face à une situation de contrainte budgétaire, les cadres se retrouvent en première ligne pour faire appliquer les politiques associatives sans moyens supplémentaires. Ils subissent par là même des injonctions paradoxales, pris en tenaille entre les attentes des équipes et les besoins des publics accueillis.

Les conséquences sont nombreuses : anxiété, stress, usure professionnelle, souffrance au travail, dépression... Fragilisation et culpabilisation s'immiscent ainsi dans le mental des cadres.

La Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO invite tous les cadres à rompre avec l'isolement et à s'organiser collectivement. L'action syndicale sous toutes ses formes devient incontournable pour les cadres.

Oui, l'engagement syndical est compatible avec le statut de cadre ! N'ont-ils pas en commun : la concertation, le souci de fédérer, l'atteinte d'objectifs réfléchis et réalistes, le respect de celles et de ceux qui s'engagent pour la réussite de ce qui est entrepris ? L'engagement syndical est nécessaire pour éviter de succomber à tout repli catégoriel et/ou corporatiste.

La syndicalisation des cadres s'impose comme un véritable enjeu pour répondre aux revendications de cette composante croissante du monde du travail et structurer l'action syndicale.

La Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO appelle l'ensemble des cadres de notre secteur à se rapprocher soit des syndicats départementaux (SDAS) et/ou Unions Départementales (UD), soit de la Fédération Nationale de l'Action Sociale (FNAS) pour construire avec Force Ouvrière la syndicalisation des cadres et défendre leurs revendications.

Se syndiquer à Force Ouvrière, c'est s'organiser collectivement et résister pour :

- faire valoir ses droits et ne plus subir !
- ne plus être isolé !
- ne plus avoir à « choisir » entre sa vie de salarié et sa vie personnelle !

Paris, le 19 janvier 2015
La Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO

IX. REVENDICATIONS ET EXIGENCES DE LA SECTION FÉDÉRALE DES CADRES DE LA FNAS-FO

Ces revendications expriment un mouvement de légitime défense qui s'appuie en amont sur le respect du Code du travail, des Conventions Collectives Nationales et autres accords applicables à tous.

Les conquêtes collectives doivent conférer aux cadres les garanties et les droits leur permettant d'exercer leur expertise professionnelle dans des relations de travail respectueuses de tous les salariés :

- *Reconnaître la place et la fonction des cadres au sein des établissements et services, en les positionnant dans un organigramme qui explicite les liens fonctionnels et hiérarchiques ;*
- *Exiger des fiches de postes qui définissent les missions, fonctions et rôle des cadres (technique, hiérarchique, dirigeant) dans l'organisation ;*
- *Pour les cadres soumis à horaire préalablement établi (ex. : cadres techniques), restitution du temps de préparation pour les personnels concernés et non soumis à une présence effective sur le terrain ;*
- *Pour les cadres non soumis à horaire préalablement établi, abrogation du «forfait jours» ;*

- Exiger de meilleures rémunérations : en revalorisant les grilles indiciaires, en augmentant les valeurs du point, en supprimant les indemnités pour les intégrer dans le salaire afin de le revaloriser en conséquence, en «dégelant» la majoration familiale (CCNT 66), en rémunérant les astreintes dès la première heure de mise en disponibilité du cadre ;
- Prévoir et favoriser les déroulements de carrière en s'appuyant sur les conventions collectives, les accords de branche et/ou d'entreprise ;
- Favoriser l'acquisition de nouvelles compétences par le biais de formations supérieures qualifiantes et reconnaître les certifications obtenues ;
- Prévenir la souffrance et l'épuisement au travail : en mesurant et limitant la charge de travail, en attribuant 24 jours de congés annuels supplémentaires pour tous les cadres soumis à horaire préalablement établi ;
- Faire respecter le «droit à la déconnexion» afin de garantir la vie privée des cadres ;
- Intégrer les cadres dans les réflexions, l'élaboration et l'évaluation des projets institutionnels et leur donner les moyens financiers, matériels et humains de les mettre en œuvre.

Paris, le 7 mars 2016

La Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO



J'ai voulu adhérer à un syndicat ou je savais que je serai libre de mes choix et ou j'aurai la possibilité de m'exprimer en dehors de toute doctrine imposée. Je continuerai encore et encore car je crois en la liberté syndicale.

Jean-Michel,
Directeur adjoint ESAT,
SDAS FO 31

En tant que cadre, je suis à FO car c'est un syndicat qui ne cherche pas à faire la loi, mais à la faire appliquer pour chaque salarié, sans aucune forme de distinction.

Hacina,

Chef de service, SDAS FO 42

J'étais à FO, j'y suis resté quand je suis devenu cadre, car je ne renie pas mon combat pour la défense des droits de tous les salariés.

Jean-Pierre,

**Professeur spécialisé,
chef de service secteur
«handicap sensoriel», SDAS FO 22**

J'ai adhéré à FO parce que l'abolition du patronat reste pour moi un horizon. Que cela passe par l'établissement du rapport de force pour faire respecter des droits et que cela ne se construit ni seul, ni dans un rapport d'inféodation à des idéologies dont aucune ne porte ce projet.

Jean-Patrick,

Conseiller en gestion, SDAS FO 75

Pourquoi FORCE OUVRIÈRE ?

Syndicat libre et indépendant, tolérance des idées et recherche de l'unanimité, le plus souvent. La parole de chacun est respectée, prise en compte, il n'apparaît pas de gestion pyramidale, mais plutôt la recherche de mise en responsabilité des adhérents (transversalité).

Force Ouvrière ne dénit pas ses positions et propose en permanence le principe de l'unité intersyndicale pour des actions fortes comme la grève générale.

Michel,

Chef de service, SDAS FO 29

Pourquoi être syndiqué à FO ?

Depuis plus de 20 ans, le soutien apporté par notre fédération, ainsi que les positions de la confédération ont été un support efficace pour faire face aux agressions que les salariés essuient depuis des décennies. J'apprécie les discussions et les échanges entre les camarades au niveau local et national : on construit nos points de vue, on affine nos arguments, ce qui donne du poids pour mener et fortifier nos actions.

Jean-Marc,

Directeur CFA, SDAS FO 41

Cadre ou non-cadre, nous sommes toutes et tous des travailleurs sociaux de nos places respectives.

Dans le cadre de notre branche professionnelle, Force Ouvrière défend la hiérarchie des normes et l'amélioration de nos CCN du travail. Seule Force ouvrière défend la République sociale.

Joseph,

Directeur-adjoint ESAT, SDAS FO 34

En tant que cadre, je suis syndiqué à FO et militant, car l'action syndicale libre et indépendante fédère et permet d'avancer sur le terrain de la revendication, de la lutte légitime pour la défense des droits des salariés, de tous les salariés.

Gil,

Directeur SIAE, SDAS FO 05

X. STATUTS de la FÉDÉRATION NATIONALE de l'ACTION SOCIALE - C.g.t-FORCE OUVRIÈRE

Tels qu'adoptés par le 7^{ème} Congrès Fédéral d'Albi, le 4 juin 1981, modifiés lors du 8^{ème} Congrès de Sare, le 10 juin 1983, au 9^{ème} Congrès de Combrit, le 4 juin 1986, et au 10^{ème} Congrès de Troyes, le 8 juin 1990, au 12^{ème} Congrès de Carry-le-Rouet, le 4 novembre 1997 et au 14^{ème} Congrès du Croisic, le 9 novembre 2005.

ARTICLE 1

Constitution :

Il est constitué entre les syndicats du secteur social et médico-social qui adhèrent aux présents statuts, une Fédération de syndicats, qui prend le nom de :

**FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE
Cgt-FORCE OUVRIERE**

La présente Fédération adhère à la Confédération générale du travail - FORCE OUVRIERE.

(...)

ARTICLE 15

Section Fédérale des Cadres : (S.F.C.)

Les actions particulières touchant les cadres sont coordonnées dans la section fédérale des cadres (S.F.C.).

Son rôle est de coopérer avec le Bureau Fédéral pour l'étude des problèmes spécifiques à cette catégorie, la diffusion de l'information et de la documentation, les actions de propagande, pour aider les syndicats dans le recrutement d'adhérents dans cette catégorie de salariés.

Les syndicats départementaux désignent un correspondant départemental des cadres, qui avant tout, reste un syndiqué de base et assure la liaison avec la S.F.C.

Elle sera réunie au moins une fois l'an, dans l'intervalle des Congrès ou si les circonstances le justifient, sur la demande du Bureau Fédéral.

Militants - Adhérents



Entre

VOUS

et NOUS

un lien indissociable



partenariat@macif.fr

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.