



La lettre de la

Michodière

Le 8 décembre 2016
N° 40 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Les Cadres à la recherche d'un vrai statut

SOMMAIRE

Pages 1 et 2 :

Les Cadres à la recherche d'un vrai statut

Etude APEC

Page 2 :

Le droit à la déconnexion

Pages 3 et 4 :

Bilan du Délégué Régional PACA

Pages 5 et 6 :

Jurisprudence : contrôle de l'activité des salariés

Page 6 :

Vote électronique

L'Apec (Association pour l'emploi des cadres) a fêté son 50e anniversaire par un colloque au Cese le 1er décembre autour du thème « Cadres, enjeux et mutations pour demain », donnant ainsi l'occasion de faire le point sur la situation et les attentes de cette catégorie de salariés.

Qu'est-ce qu'un cadre ?

En réalité, il n'existe pas actuellement de définition claire et arrêtée.

Aujourd'hui, un cadre n'encadre pas forcément. Il peut être expert mais ne pas animer une équipe, ou animer une équipe sans être membre de la hiérarchie. Il y a les cadres supérieurs et dirigeants (les DRH), les cadres intermédiaires et les cadres opérationnels... D'ailleurs, selon l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres), si la population cadre a augmenté de 43 % entre 1998 et 2013, cela s'est notamment fait au profit des cadres experts ou organisateurs n'exerçant pas de commandement sur d'autres salariés.

L'Insee parle de cadres et professions intellectuelles supérieures, et recense ainsi 4 millions d'individus, salariés ou non (professions libérales par exemple), dépendant du secteur privé ou du secteur public (comme les salariés relevant de la catégorie A de la fonction publique).

Et si la notion de cadre est souvent utilisée dans la négociation collective, différentes conventions collectives de branche concourant à définir ce qu'est un cadre comparativement aux autres catégories de salariés, son statut reste à négocier au niveau interprofessionnel.

Ce qui fait un cadre n'est pas seulement son adhésion à l'Agirc.

Une revendication que **Jean-Claude Mailly** a réaffirmée à l'occasion des 50 ans de l'Apec : Les cadres sont des salariés comme les autres avec des conditions de travail particulières qui nécessitent des dispositions particulières, ce qui fait un cadre n'est pas seulement son adhésion à l'Agirc.

Pour **Éric Peres**, secrétaire général de FO Cadres, toutes les tâches, les responsabilités, celles liées au management, celles liées à l'expertise, doivent être identifiées et il existe des faisceaux d'indices pour le faire. [...]

Bulletin d'information édité par le SNFOCOS Sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain Gautron,
Directeur Gérant

Revendiquer un statut pour les cadres, ce n'est pas revendiquer un titre de noblesse mais c'est dire à l'entreprise : oui, il existe des fonctions précises qui méritent une reconnaissance et la rémunération qui va avec. Il faut recréer le lien entre contribution et rétribution, qui est loin d'être systématique de nos jours.

Cette revendication fait écho à l'attente de la majorité des cadres, a révélé une enquête réalisée par l'IRES en 2016, à la demande de FO Cadres et avec le concours de l'Apec. Par-delà la diversité de leurs situations, si un peu plus de la moitié des 2 620 cadres interrogés constatent une banalisation de leur statut, les trois quarts y sont attachés et refusent d'y renoncer.

[\(article FO Hebdo Evelyne Salamero du 6 décembre 2016\)](#)

Etude

[Voir ici également l'Etude APEC](#) publiée dans le cadre de son 50^{ème} anniversaire et du colloque du 1^{er} décembre dernier **Cadres et Entreprises : regards croisés sur la transformation du rôle des cadres**, qui a pour objectif d'établir un diagnostic de la perception de la transformation des organisations et son impact sur le rôle des cadres au sein des entreprises.

Quelques enseignements de cette Etude :

Transformation numérique : une réalité et de nouvelles pratiques

Réalisée ou en cours pour une majorité de cadres et de RH, la transformation numérique produit des effets perceptibles sur le quotidien professionnel des cadres. Loin de se résumer à la diffusion et à l'usage d'outils numériques, l'expérience de la transformation est également celle de nouvelles méthodes et pratiques d'organisation, de collaboration et de formation.

La transformation numérique suscite plus d'envie que d'inquiétude

Les cadres font le pari d'une transformation au bénéfice de leur entreprise et de leur quotidien professionnel. La mutation est pour eux synonyme et promesse d'efficacité, de surcroît de liberté par rapport aux contraintes de temps et de lieu, de créativité encouragée et de temps travaillé recentré sur la valeur ajoutée. Bien que minoritaires, la transformation cristallise également des difficultés et des craintes. Ils décrivent une déshumanisation des relations, une inflation des processus et une injonction à l'immédiateté.

Le rôle des cadres en recomposition dans des organisations en transformation

Encadrement, autonomie, expertise, organisation, mobilisation, transmission et prise de décision restent des marqueurs forts du rôle des cadres dans l'entreprise, quel que soit son mode d'organisation. À ces fonctions et missions dont l'importance pour les organisations est réaffirmée, la transformation en cours ajoute un impératif d'adaptabilité. La nécessité de la polyvalence et l'apprentissage de nouveaux équilibres sont les principaux défis identifiés. Cadres et RH dressent donc un portrait commun du rôle des cadres et un diagnostic similaire des défis à relever. À une nuance près : les cadres sous-estiment les attentes des RH sur leur rôle d'intra-preneur et d'ambassadeur de la marque.

Le droit à la déconnexion

A compter du 1^{er} janvier 2017, la négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » devra aborder les modalités du plein exercice par le salarié de **son droit à la déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale (*C.trav.art.L2242-8, 7° nouveau*). A défaut d'accord, l'employeur devra élaborer une charte, après avis du CE, ou à défaut, des DP.

Un dossier « Convention Collective » de Liaisons Sociales paru le 1^{er} décembre dernier « **Négocier sur : le droit à la déconnexion** » aide à se préparer à la négociation sur cette thématique (*Dossier 215-2016 « Jeudi 1^{er} décembre 2016 »*) en rappelant le principe et les modalités de mise en œuvre de ce droit et en proposant des exemples de clauses tirés d'accords de branche et d'entreprise.

Par ailleurs, le droit à la déconnexion est décrypté par Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'Université Paris I – Sorbonne dans Liaisons Sociales Quotidien du 1^{er} décembre 2016.

([à retrouver sur le site du SNFOCOS](#))

Bilan du Délégué Régional PACA (Octobre 2015 - Novembre 2016)

Cette année encore fut une année forte en mobilisations notamment contre la Loi Travail et en revendications pour défendre à la fois notre contrat de travail, notre outil de travail et notre statut de Cadres tant dans le département 13 que dans les 83 et le 06.

- en Octobre 2015 et en Février 2016 à l'UD FO 06 sur l'invitation de notre camarade Michel V pour notamment un fort soutien au DS régional Urssaf et la préparation des thèmes des négociations sociales
- en Avril 2016 à l'UD FO 13 la finalisation des listes et du protocole électoral pour la Caf 13
- en Septembre 2016 la préparation et l'invitation de nos camarades Cadres des organismes sociaux à la venue de notre secrétaire Confédéral Jean-Claude Mailly à Marseille
- en Octobre 2016 à l'UD FO 83 avec notre camarade Sandra L pour parfaire notre position sur les protocoles locaux relatifs au forfait jour – à la GPEC – au contrat de génération – à la promotion et à l'égalité des chances et enfin à l'insertion d'une clause de confidentialité dans les contrats de travail
- en Octobre et en Novembre 2016 une forte implication pour mobiliser les cadres à la journée Spécial Cadres SNFOCOS à la Confédération FO à Paris en Novembre 2016 l'invitation aux organismes sociaux Paca pour la tenue de notre AG Régionale sous l'égide d'Alain G secrétaire Général SNFOCOS à l'UD FO 13 en présence d'une délégation de nos camarades du 83 et 06



- Au cours de l'année ma participation et intervention aux Commissions Exécutives du Syndicat National comme à la Commission Professionnelle Permanente de l'Encadrement
- Fin novembre une participation à l'observatoire régional UCANSS qui nous présentait un bilan de la rémunération des branches, les résultats d'un questionnaire interbranche, une situation zoomée des cadres, les risques psychosociaux, éléments qui tombaient à pic au vu des résultats du questionnaire Cadres. Moment riche en échange avec l'Employeur fort de la construction de la plateforme de revendications construite par la CPE et sur laquelle le Syndicat National et les Cadres de tous Organismes SS vont s'appuyer et revendiquer en 2017 (cf la dernière CE)
- Depuis fin 2015 la mise en œuvre d'un conseil juridique pour les organismes sociaux du département 13

POUR :

- Dépasser et non restreindre ou contourner en application locale l'application du Code du Travail ou de la CCN
- Revaloriser notre rémunération par l'augmentation de la valeur du point
- Améliorer les conditions de travail
- Défendre nos emplois et notre rémunération liée à la responsabilité et délégation de l'Employeur

Toutes ces actions relayées par le blog [SNFOCOS CAF 13](#) avec la parution sur la période de plus de 41 articles ayant été lus par 5570 visiteurs, soit une moyenne de 464 visiteurs mensuels et environ 11 132 pages consultées.

Ce résultat est dû à notre position claire et sans ambiguïté contre la mise en œuvre de mutualisation d'activité, de transfert de charge ou d'arrêt d'activité, avec une orientation locale des Elus vers les instances représentatives du personnel voire du CHSCT.

S'opposer ce n'est pas dire Non par dogme ou principe idéologique ... On laisse ça à d'autres ! En revanche, pour moi comme au SNFOCOS, seules les Valeurs Humaines sont dignes de combats acharnés.

C'est résister à la déconsidération humaine dans les nouvelles organisations sans cesse proposées ...

Enfin, in memoriam, saluons et n'oublions pas l'engagement de notre camarade Gérard D secrétaire général de l'UD FO 13 parti trop tôt en décembre dernier, qui était à la fois un ami et un vecteur essentiel dans la représentativité régionale et nationale FO / SNFOCOS.

Enfin le départ en retraite d'un camarade discret et tout autant efficace qui a gravi tous les échelons de notre organisation pour devenir notre avant dernier Secrétaire National avec lequel ce fut un réel plaisir de travailler : « Tchao mon camarade et bon vent sur un nouveau chemin bien mérité » ([voir article sur le blog](#)).

JLB

12 décembre

Commission Fonds de Solidarité

14 décembre

CPP SNFOCOS Agents De Direction

15 décembre

RPN négociation salariale

Observatoire Régional Lille

20 décembre

Bureau National

9 janvier

CPP SNFOCOS Praticiens Conseils

Contrôle de l'activité des salariés :
Cass. Soc., 2 novembre 2016
(Liaisons sociales quotidien - Dossier 231-2016)

Un système enregistrant l'identité des salariés et leur heure d'entrée dans l'entreprise doit être déclaré à la Cnil et soumis au préalable au CE.

Un système d'enregistrement des données, avec attribution à chaque salarié d'un code différent, permettant à l'entreprise de savoir pour chaque journée le nom du salarié qui est entré dans l'entreprise et l'heure précise d'entrée, permet un contrôle automatisé de l'activité des salariés. Ce moyen de contrôle nécessite d'une part, une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, d'autre part l'information et la consultation du comité d'entreprise. A défaut, le procédé est illicite et les documents qui en résultent doivent être écartés du débat judiciaire.

Retrouvez
le
SNFOCOS
sur les
réseaux
sociaux :

La mise en place de badgeage électronique permettant d'enregistrer, pour chaque salarié nominativement, les heures d'entrée et de sortie des locaux de l'entreprise doit faire l'objet :

- d'une part d'une déclaration à la Cnil, en tant que traitement automatisé de données à caractère personnel (L., n° 78-17, 6 janvier 1978, art.22) ;
- d'autre part, d'une information-consultation du comité d'entreprise, en tant que moyen de contrôle de l'activité des salariés (C.trav., art.L2323-47).

<https://twitter.com/snfocos1>

<https://www.facebook.com/snfocos>

Si ces formalités ne sont pas respectées, en particulier, la déclaration à la Cnil, les données collectées dans le cadre de ce système ne pourront pas être utilisées comme mode de preuve à l'encontre d'un salarié, notamment pour établir et sanctionner une faute commise par ce dernier. Il s'agit en effet d'un moyen de preuve illicite (v.Cass.soc., 8 octobre 2014, n° 13-14.991FS-FB).

Dans la présente affaire, malgré l'absence de déclaration à la Cnil et d'information-consultation du CE, un employeur entendait produire, dans un litige en rappel d'heures supplémentaires, les données recueillies par le système de contrôle des entrées dans les locaux de la société : chaque salarié était muni d'un code personnel différent, qu'il devait saisir sur un clavier disposé à l'entrée de l'entreprise.

L'employeur faisait valoir qu'il n'avait pas à se soumettre aux deux formalités précitées dans la mesure où le dispositif mis en place était destiné, non pas à contrôler l'activité des salariés, mais à éviter les intrusions dans l'entreprise. Ainsi, seules les heures de d'entrée étaient enregistrées, à l'exclusion des heures de sortie ; les données n'étaient pas enregistrées de manière systématique et les hôtesse d'accueil ouvraient régulièrement la porte d'entrée ; l'attribution d'un code propre à chaque salarié rendait simplement le système anti-intrusion moins vulnérable qu'avec un code unique.

La cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, a toutefois jugé ce mode de preuve illicite. **En effet, dès lors que le système mis en place « permettait » l'enregistrement de données propres à chaque salarié nommément identifié grâce à l'attribution d'un code personnel, il aurait dû donner lieu à une déclaration préalable à la Cnil.**

L'information-consultation du CE s'imposait également puisqu'en définitive, le système permettait de contrôler l'activité des salariés au sens de l'article L.2323-47 du Code du travail. Il importait peu que celui-ci n'enregistre que les heures d'entrée et nous les heures de sortie.

Rappelons par ailleurs, qu'outre l'impossibilité de produire en justice les informations collectées par un système qui n'a pas fait l'objet d'une déclaration à la Cnil ;

- L'absence de déclaration préalable à la Cnil, y compris par simple négligence, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende (C.pén. ;art226-16) ;
- Ne pas informer et consulter le comité d'entreprise sur la mise en place d'un tel dispositif constitue un délit d'entrave, puni d'une amende de 7 500 € (C. trav. ; art.L2328-1).

[\(voir l'arrêt dans son intégralité sur le site Legifrance\)](#)

**Législation et
Elections
professionnelles**

Vote électronique

[Parution au JO](#) du décret du 5 décembre 2016 relatif au vote par voie électronique pour l'élection des DP et des représentants du personnel au CE

Nos partenaires

**Retrouvez
toutes les
photos du
SNFOCOS
sur [Flickr](#)**

