






bis

Activités complémentaires
pour une CFDT attractive pour
les cadres

3.5. Coup de pouce jeunes diplômés face à la crise

Les jeunes : Le sujet n'était pas une priorité du plan de travail, notamment car l'emploi des jeunes diplômés était très dynamique. La pandémie Covid a bouleversé la situation. 190 000 jeunes sortent niveau licence et master chaque année. La qualité du premier emploi est une préoccupation centrale pour les jeunes et l'axe d'engagement des actions du *Coup de pouce*.

Les jeunes diplômés ont subi la transformation des métiers, les réorganisations internes, et l'attentisme du marché du travail pendant deux promotions de suite, créant des effets d'embouteillage et de surqualification. Dès septembre 2020, la CFDT Cadres s'est mobilisée pour un *Coup de pouce jeunes diplômés*, avec une première opération dans le cadre de *Réponses à emporter* avec un débat sur « *Pour vous, qu'est-ce qu'un emploi de qualité ?* » et un atelier de l'*Opération premier emploi* de l'APEC.



Nous nous sommes ensuite rapprochés de la FAGE, 1^{er} syndicat étudiant de France, pour répondre au besoin d'accompagnement des jeunes diplômés isolés entre la sortie des études et l'accès au premier emploi. Un réseau actif de mentors, adhérents à la CFDT Cadres, s'est mobilisé très fortement en une seule annonce (plus de 500 mentors) mais le dispositif peine à être connu par les jeunes, malgré son insertion dans les services étudiants de la Fage. La spécificité du mentorat syndical est réelle : nous disposons des informations sur un très grand nombre d'entreprises et d'administrations, avec des réponses concrètes pour les jeunes : *À quel niveau de rémunération se positionner selon l'entreprise et le type de poste ? Quel est le style de management d'une entreprise donnée ?*



Quelles sont les perspectives à partir d'un premier poste qui ne correspond pas forcément aux attentes immédiates ? La qualité des réponses données par les adhérents CFDT Cadres est reconnue par les jeunes, ainsi que l'efficacité du dispositif dans l'accompagnement au recrutement, puis l'adhésion.

Pour les adhérents mentors, le *Coup de pouce jeunes diplômés* a favorisé, pendant les confinements, une bonne qualité de lien militant. Plusieurs ont témoigné de leur satisfaction d'agir au nom de la CFDT pour les plus jeunes, et de trouver une capacité d'engagement concrète individuelle à la CFDT. Les adhérents ont aussi pu témoigner de ce qui a du prix pour eux dans leur travail, ce qui fait leur expérience de travail, des évolutions qu'ils y voient et de la manière dont les qualités auxquelles ils tiennent, dans leurs métiers, peuvent être considérées et évaluées. Cet accompagnement a permis d'agir en tant qu'adhérents syndicaux en rendant possible des parcours à partir des singularités des uns et des autres.

Pour la CFDT Cadres, le dispositif *Coup de pouce* a permis d'être plus vigilante sur des points revendicatifs pour les nouvelles générations de travailleurs : faire en sorte que le travail soit formateur, avoir un emploi qui ait du sens par rapport à ses engagements individuels, agir dans une entreprise qui respecte l'environnement, et enfin avoir un droit d'expression et un lien hiérarchique souple, y compris dans l'organisation du temps de travail tout au long de sa vie.

Les partenariats avec la FAGE, et auparavant avec Article 1 et L'Ascenseur, ont permis de mutualiser et d'interroger nos méthodes militantes auprès du public jeune.

Le *Coup de pouce Jeunes* a été par ailleurs utile pour notre positionnement en tant qu'organisation syndicale : les échanges avec les jeunes révèlent des demandes tout autant autour de la construction des parcours tout au long de la vie – notre rôle syndical traditionnel – que des espaces d'échanges et de reconnaissance sur les situations de vie singulières. Lutter contre les injustices produites par ces deux dimensions peut être au cœur de notre engagement syndical pour l'emploi.

3.6. Campagne TPE 2020/2021

Les dernières élections TPE nous invitent à repenser notre stratégie vers les salariés qui travaillent dans les entreprises de moins de onze salariés. Le taux de participation qui ne cesse de décroître, c'est le signe d'un désintérêt grandissant et d'un manque de compréhension du fait syndical pour ces très petites entreprises.

Alors qu'en 2012 le taux de participation dépassait les 10%, nous constatons que seulement 5,44% des inscrits ont participé à ce scrutin contre 7,35% en 2017.

Le paradoxe restant qu'avec une augmentation de plus de 300 000 salariés pour ces élections 2021, moins de salariés se sont exprimés par rapport aux deux autres cycles électoraux. 330 928 voix exprimées en 2017 contre 265 762 en 2021.



Il faut dire que rien n'a été simple en 2020 et 2021. Crise sanitaire, reports des élections sont sans doute des éléments qui ont eu raison de la motivation des salariés des TPE à participer à ce scrutin mais sans doute aussi une difficulté à percevoir le sens, l'utilité de ce vote.

Résultats CFDT

La CFDT demeure la deuxième organisation syndicale dans les TPE derrière la CGT avec laquelle l'écart se réduit en atterrissant aux alentours des 250 00 voix. FO perd sa troisième place au profit de l'UNSA qui mise sur ce scrutin TPE pour se faire une notoriété. La CFTC chute et la CFE-CGC se maintient au niveau national à moins de 4% de représentativité (+ 0,47 points par rapport à 2017), là où la CFDT progresse de près d'un pourcent en étant à 16,46%.

Focus vote Cadres

Concernant le périmètre des Cadres en TPE, il représente avec ses 532 337 électeurs potentiels, 12,2% du corps électoral dans les TPE. Les salariés cadres participent un peu plus que leurs homologues non-cadres à ces élections (6,19% de taux de participation pour les Cadres contre 5,34% pour les non-cadres et une moyenne à 5,44%). Ce constant était déjà valable en 2017 mais pas en 2012 ou l'écart était de 1,3 point à l'avantage des non-cadres.

Du coté spécifique des cadres lors des élections TPE de 2021

Scrutin	Nombre d'inscrits	Nombre de votants	Taux de participation	Blancs et nuls	Suffrages exprimés
2021	532 337	32 952	6,19%	949	32 003
2017	502 942	39 872	7,73%	967	37 905
Écart	29 395	-5 920		-18	-5 902

Comme au niveau national, le nombre d'inscrits augmente alors que le nombre de votants et de suffrages valablement exprimés diminuent et de fait le taux de participation.

	CFDT	%	CGT	%	FO	%	CFE-CGC	%	CFTC	%	UNSA	%
2021	6 072	19,0%	4 862	15,2%	2 132	6,7%	9 907	31,0%	2 481	7,8%	3 653	11,4%
2017	7 324	19,3%	5 470	14,4%	2 931	7,7%	10 928	28,8%	3 680	9,7%	3 300	8,7%
Écart	-1 252		-608		-799		-1 021		-1 199		353	

Le taux de participation reste encore au-dessus de celui des non-cadres, mais chute de 1,5 point comme le résultat global chez les non-cadres.

La CFDT se maintient avec une diminution de 0,3 point, la CGT progresse de 0,8 point, alors que FO chute d'1 point et que la CFTC de presque 2 point. Ce scrutin bénéficie à la CFE-CGC à plus 2,2 points, l'UNSA progresse de 2,7 points. Il faut relativiser. 2,7 points de plus, c'est 350 voix de plus. Cela fait en moyenne 4 voix par département d'écart.

La CFDT Cadres, bénéficiant du renfort d'une chargée de mission, avait axé son implication dans la campagne dans deux directions :

1. En proximité avec les URI, par la mise en place de rencontres « cadres » intitulées « club cadres TPE » ; la crise COVID n'a pas permis la réalisation de ces rencontres mais quelques événements à distance ont été organisés.
2. De façon ciblée, avec les FD, en se centrant sur les conventions collectives comptant le plus grand nombre de cadres en TPE (six fédérations concernées).



La CFDT Cadres a fait un travail important de production « multi canal » et un travail d'analyse de la situation des cadres en TPE. Ces travaux ont été relayés par notre communication en direction des adhérents mais l'effet « boule de neige » ou « recommandation » n'a pas eu lieu. Ce capital (et les projets envisagés) demeure et peut être fructifié dans les années à venir, tant par nous-mêmes que par les URI, les FD et la Confédération.

La CFDT Cadres fait le pari de l'efficacité en axant son travail pour les années à venir sur un ciblage et une volonté de soutenir la proximité et la communication vers ce public des salariés des TPE. Pour ce faire, nous proposons de cibler deux ou trois fédérations avec des enjeux forts d'un point de vue représentativité, poids de la population cadres par exemple... Ces critères seront à discuter avec les différentes fédérations qui souhaiteront s'engager dans ce travail collaboratif.

La CFDT Cadres propose de concentrer à nouveau les efforts sur quelques métiers phare comme cela a été le cas pour la dernière campagne 2020-2021. Dans la même approche, un travail spécifique avec 2 ou 3 URI à fort potentiel « électeurs TPE » sera initiée.

- Partir des derniers résultats 2021 pour déterminer les ciblagés fédérations et URI.
- Accompagner les équipes dans l'élaboration d'un plan d'action.
- Valoriser la démarche et les résultats au fil du temps vers les autres fédérations et URI.
- Proposer d'élargir la démarche à d'autres structures comme des fédérations ou à d'autres URI, mais aussi à des syndicats qui le souhaiteraient.
- L'idée est de sortir de cette posture « dernière ligne droite avant les élections » pour entrer dans une logique de pratiques inscrites dans les collectifs.

La CFDT Cadres sera en soutien aux URI qui mettront en place des Unions Territoriales TPE, notamment par la mise en place de Clubs cadres TPE

3.7. Campagne élections européennes 2019

Notre engagement et participation à la campagne pour les élections européennes de mai 2019 :

- Avec la Confédération, nous nous sommes engagés dans cette campagne en organisant des débats avec des militants.
- Nous avons animé des matinales à Bolivar (présentation d'EUROCADRES, du CESE, d'UNI Europa Cadres, valorisation des acquis européens) pour faire connaître - surtout aux fédérations - nos principaux engagements. Nous avons eu peu de succès mais l'idée de partager des réalités syndicales au sein de l'immeuble Bolivar peut faire son chemin !
- Nous avons produit et diffusé une dizaine de vidéos sur « la valeur ajoutée de l'Europe » : cadre européen de certification, télétravail, stress, parentalité, directive lanceurs d'alerte, intelligence artificielle, comités de groupe européen, etc.

3.8. Campagne élections fonctions publiques

La CFDT Cadres a participé activement à la campagne pour les élections professionnelles dans les fonctions publiques en 2018.

Nous avons ainsi pu apporter des éléments sur le positionnement des cadres fonctions publiques en participant avec l'UFFA, les URI et fédérations concernées au groupe de travail confédéral dédié.

Parallèlement, la CFDT Cadres a constitué, au sein de son Bureau national, un groupe de travail « fonctions publiques » qui s'est réuni dès 2017 et tout au long de l'année 2018. Ce groupe de travail, représentant les trois versants de la fonction publique a conçu des outils revendicatifs spécifiques « cadres » à destination des équipes syndicales. Ainsi, des cartes postales et des affiches ont été fournies aux syndicats afin de leur permettre de porter un revendicatif « cadres » lors de la campagne fonctions publiques 2018.

Huit thèmes revendicatifs ont été retenus pour alimenter la campagne CFDT des élections professionnelles auprès des cadres :

1. Dans les supports « *Stratégies : Associons les cadres !* », la CFDT a revendiqué que les cadres soient davantage associés aux décisions stratégiques prises lors des réorganisations successives et fusions d'administration.
2. Dans les supports « *Management : pour une écoute active* », la CFDT y réaffirmait son attachement au rôle du manager impliqué et réellement à l'écoute de ses collaborateurs. Nous rappelions également l'offre de formations de la CFDT cadres déployée en la matière.
3. Dans les supports « *Vers plus de régulation* », la CFDT Cadres revendiquait une meilleure régulation des temps entre l'opérationnel et le management.
4. Dans les supports « *Pour une meilleure qualité de vie au travail* », nous abordions la question de la charge mentale, des risques psychosociaux et revendiquions une prise en compte de la pénibilité de certaines situations pour les cadres.

5. Dans les supports « *Améliorons nos conditions de travail* », la CFDT Cadres dénonçait le manque de moyens et d'effectifs pour les cadres de santé et revendiquait une amélioration des conditions de travail des professionnels de santé pour un service public de qualité.
6. Dans les supports « *Éducation : Un impératif d'équilibres !* », la CFDT Cadres affirmait que l'éducation de la jeunesse est une priorité qui nécessite des moyens humains et matériels pour les agents de l'Éducation Nationale.
7. Dans les supports « *Réseau CFDT : la force du collectif !* » nous affichions un réseau de 70 000 cadres adhérents du public comme du privé et revendiquions la reconnaissance des cadres comme acteurs au sein de leur organisation de travail.
8. Dans les supports « *Avec vous, la CFDT agit* », nous portions à connaissance les acquis CFDT pour les cadres, notamment sur les parcours professionnels et l'égalité professionnelle.

