





# 4 bis

Activités complémentaires pour  
une CFDT Cadres en appui de la  
CFDT et de ses organisations

## 4.8. Formation et Crefac

Le Crefac a renforcé son activité en faveur de la formation des cadres, tant du secteur privé que public. En se dotant d'un plan d'action articulé autour de cinq orientations stratégiques, le Crefac a su :

- Investir dans la formation à distance afin d'enrichir son offre de formation.
- Enrichir les volets de son action à destination des adhérents et élus ainsi que pour les militants responsables.
- Renforcer les coopérations avec les structures de la CFDT.
- Travailler à sa certification qualité.
- Mieux communiquer pour mieux se faire connaître.

Le Crefac déploie dorénavant une offre autour de vingt-cinq thématiques s'adressant à un large public, mais également en interne aux membres de l'équipe du Crefac afin d'accompagner leur professionnalisation à l'usage des nouveaux outils et méthodes pédagogiques. Cette offre a été enrichie par un dispositif de formation en distanciel pure ou venant se mixer avec des séances en présentiel.

Ainsi, le Crefac dispose d'un programme ambitieux et diversifié qui vise le développement et le soutien professionnels aux adhérents et élus, mais également aux militants, aux responsables de structures ou encore aux exécutifs. Nous pouvons notamment citer le déploiement des formations :

- *Imagin'cadres.*
- *Référents cadres.*
- *Manager dans une structure syndicale.*
- *Manager quel est mon rôle ?*
- *La résolution des conflits dans un collectif.*
- *Charge de travail, prenez la main.*
- *Protéger l'alerte éthique.*
- *Travail et transformations numériques.*
- *Ingénieurs et cadres experts au cœur des organisations et des grands défis sociétaux et professionnels.*

Le Crefac a également construit une offre sur-mesure avec et pour nos partenaires, tant au niveau de la confédération que des fédérations ou des syndicats.

Nous pouvons citer les coopérations avec notamment les fédérations Santé-sociaux, FGTE, FGMM et l'union URI Auvergne-Rhône-Alpes ou encore Interco, avec une intersyndicale d'un groupe industriel issu de la métallurgie, ou avec la confédération sur un projet de formation des responsables de service au management à distance.

De plus, dans la période 2017-2021, le Crefac est devenu une force d'ingénierie, d'adaptation et d'innovation en se dotant de nouveaux recrutements tant au niveau de la direction, que des consultants-formateurs internes ou d'intervenants-experts externes. Ainsi, de nouveaux projets sont à l'étude. Nous pouvons citer une formation sur le fait religieux en entreprise ou administration, sur les espaces d'analyse de pratiques professionnelles ou encore sur l'entretien au cœur du management.

Pour accompagner ces évolutions, le Crefac s'est attaché au soutien de son équipe à travers des actions de formation qui leur ont été destinées. Nous pouvons citer, entre autres, la formation collective animée par Catalys à l'approche multimodale dans l'ingénierie pédagogique.

Ainsi, l'équipe du Crefac a su adapter son offre au contexte sanitaire mais également au-delà. Le distanciel est venu enrichir les contenus voire l'offre de formation. Le Crefac s'est mis en ordre de marche pour numériser totalement ou partiellement chacune de ses actions de formation. L'objectif dans cet engagement dans le distanciel n'était pas de substituer ce dernier au présentiel. Mais bien d'enrichir l'offre et les contenus notamment en mixant les séances de présentiel avec des modules en distanciel. Nous avons ainsi pu construire une offre mixte ou encore multimodale à côté d'actions 100% en présentiel distinctes d'actions 100% en distanciel sous diverses formes.

Durant ce mandat, la CFDT Cadres et le Crefac ont déployé une offre de webinaires via la plateforme Webikeo. De multiples thèmes ont ainsi été abordés comme la QVT, les conditions de travail, le management, les lanceurs d'alerte, le télétravail, les enjeux stratégiques de la démarche de dialogue sur la Qualité du travail et beaucoup d'autres !

Enfin, le Crefac a su être partie prenante à la mutualisation des moyens de la formation syndicale au sein de la CFDT. Ainsi, trois de ses formateurs ont participé, pour le compte de la confédération, à la transposition numérique des classeurs formations confédéraux afin que cette ressource dématérialisée puisse être disponible dès le lancement de la plateforme numérique LMS. De même, le Crefac et la CFDT Cadres ont participé à deux groupes de travail confédéraux, l'un sur le déploiement d'une plateforme LMS et l'autre sur l'évolution de la structuration de la formation syndicale.

Concernant son engagement dans une démarche qualité, le Crefac a obtenu en juin 2021 son référencement à la base de données Datadock et poursuit le travail afin d'obtenir la certification Qualiopi.

### **FOCUS : formation représentants de proximité**

Fin 2020, l'opportunité est offerte au Crefac de bâtir une formation inédite d'une durée de deux jours pour trois sessions à destination de trente représentants de proximité d'une entité d'un groupe industriel. Cette demande de formation est apparue comme nécessaire, au vu d'une première année d'exercice, dans un

contexte de mise en place des CSE, de disparition des délégués du personnel et d'installation de ce tout nouveau mandat. La CFDT Cadres et le Crefac ont travaillé de concert pour répondre à l'urgence et concevoir la formation pour la mettre en œuvre dans un délai extrêmement court étant donné que les mandats étaient bien avancés.

Le distanciel s'est imposé pour la conception et la mise en œuvre de cette formation au vu de la situation sanitaire du moment.

La formation a permis de répondre aux objectifs suivants :

- Faire comprendre le rôle et les attributions du représentant de proximité, replacés dans un contexte légal et des meilleures pratiques.
- Articuler le rôle des représentants de proximité avec le CSE et ses différentes commissions notamment la Commission Santé-sécurité et conditions de Travail.
- Replacer les représentants de proximité et leur action dans l'action syndicale au sein de la Section.
- Explorer et construire des pratiques collectives, forger une culture commune et créer une dimension réseau, outiller le quotidien.

En résumé, il s'agissait d'aider les représentants de proximité à prendre toute leur place dans le dialogue social y compris en se positionnant comme interlocuteurs directs de la Direction et développer leur possibilité d'action syndicale.

La particularité des représentants de proximité est que leurs rôles, moyens et missions sont quasi intégralement déterminés par des accords d'entreprise portant sur le CSE et/ou sur le droit syndical.

Leurs possibilités d'action et l'organisation de leurs travaux pourront également être déterminés par le CSE et même la direction, sachant que les pratiques sont à partager et développer au-delà des seuls textes. Ouvrir sur les meilleures pratiques, outiller, aider à construire un projet à la fois individuel et collectif à différents niveaux de l'entreprise et surtout replacer l'action du Représentant de proximité dans le contexte syndical ont été les essentiels du contenu de la formation.

L'implication et la participation du délégué syndical central, d'un secrétaire confédéral, des référents représentants de proximité du CSE ont été des atouts pour la réussite de la formation et sa parfaite intégration dans le contexte de la section syndicale.

Pour la CFDT Cadres, il importe également de mieux appréhender le champ des possibles du représentant de proximité dans son lien avec les salariés et avec la ligne managériale (et réciproquement !). Au travers de cette formation, cela permet d'identifier des points de vigilance et d'appui pour mieux articuler dialogue professionnel et dialogue social.

C'est aussi un moyen de reconnaître et construire un nouveau rôle social et d'accompagner le passage de sympathisant à adhérent (en l'occurrence pour quelques nouveaux représentants de proximité). C'est une façon d'agir pour mieux « permettre et reconnaître l'investissement syndical » (cf. l'article 3.3.5. de la résolution).

#### 4.9. La revue *Cadres*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la revue *Cadres* est envoyée à un public davantage ciblé sur des attentes : adhérents cadres qui se sont abonnés volontairement, nouveaux adhérents cadres de l'année, structures CFDT, partenaires. Le volume global est de quelque 20 000 exemplaires. À noter l'obtention du renouvellement du numéro de Commission paritaire des publications jusqu'en 2025.

Parallèlement, le site de la revue a été refondé et développe une activité propre en support de l'édition papier. À titre d'exemple, il y a eu sur l'année 2020 quelque 30 000 utilisateurs dont un sur dix consultent régulièrement le site. La moitié des internautes ont moins de 34 ans, ce qui permet de conclure que la revue en ligne touche un public plus jeune que l'édition papier. À noter l'équilibre hommes-femmes dans les deux éditions. Une newsletter a été créée et a quelque 15 000 abonnés.

Cette évolution a permis une réduction considérable de l'engagement financier de la CFDT Cadres, de proposer l'abonnement gratuit aux adhérents non cadres, et de supprimer la gestion des stocks non diffusés.

La revue a valorisé l'activité de la CFDT Cadres (congrès, cinquantenaire de l'union, comité national sur l'intelligence artificielle), l'actualité des conditions de travail (charge, vulnérabilité, relation d'emploi), l'action publique, sociétale et parapublique (fonction publique, travail social, tiers-secteur), l'actualité sociale et syndicale (crise des retraites, gilets jaunes, dynamiques territoriales) avec une place sur l'expertise sectorielle (industrie, fonctions-support).

À noter que les effets de la crise sanitaire sur le travail ont fait l'objet d'un numéro début 2021.

#### 4.10. L'Observatoire des Cadres et du management

L'Observatoire des Cadres et du management est un carrefour d'échanges entre des logiques universitaires, RH et salariés pour s'approprier les évolutions du travail et le transformer. Les thématiques abordées pendant cette mandature reflètent les préoccupations des acteurs du travail. L'activité de l'OdC permet aussi à la CFDT Cadres d'être proche des situations des salariés.

La plupart des séminaires ont donné lieu à des capsules vidéo de synthèse disponibles sur le site [observatoiredescadres.fr](http://observatoiredescadres.fr), ainsi qu'à des publications de synthèse dans la Revue *Cadres* ou par des livrets OdC :

- *Évaluation du travail* (2017).
- *Autonomies au travail* (2017) suivi d'une publication en livret.
- *Réforme du temps de travail, stop ou encore ?* (2017).
- *Manager en toute connaissance d'impacts* (2017).
- *Réinventer le management ?*
- *Manager le travail public* (2018).
- *Les 20 ans de l'OdC, des conditions d'exercice de la fonction cadre qui évoluent. Bourse du travail, publication de Portraits cadres* (2018). Retrouver les capsules vidéo sur les cinq thèmes en l'intro.
- *Gouvernance d'entreprise : un comité des parties prenantes à faire vivre* (2018).
- *Formation en situation de travail*, (2019) avec un livret de témoignages.

- *Plateformisation des entreprises* (2019).
- *Entretiens professionnels* (2019).
- *Emploi seniors* (2020).
- *Travail éloigné, demandes de changement* (2020).
- *Travail éloigné, une révolution silencieuse ?* (2021).
- *Du milieu de carrière à l'emploi seniors* (2021).
- *Une nouvelle réforme du temps de travail ?* (2021)

Les Heures OdC à la Défense expérimentées en 2018 se sont maintenues jusqu'au confinement. Elles ont permis à quelques cadres adhérents en activité de venir échanger sur les thématiques traitées par l'Observatoire, et pour l'OdC de recueillir des témoignages de cadres en activité. Les secrétaires nationaux de la CFDT Cadres se sont relayés pour ouvrir les échanges sous forme synthétique. Pour autant, la cible des sympathisants (nous avons une volonté de développement) n'est pas touchée car il manque un relais d'information et d'explication. Les DSC sont parfois présents en fonction des thématiques.

L'Observatoire des cadres a pour objectif de comprendre et de transformer les organisations de travail en faisant coopérer plusieurs logiques par des temps de rencontres sur un thème en évitant d'être dans une production d'information experte. Le conseil d'administration a décidé en 2020 la suspension des activités événementielles puisque les conditions d'exercice n'étaient plus réunies, tout en conservant une activité de publication avec la parution du livre « *Travail éloigné* » (en téléchargement sur [observatoiredescadres.fr/publications/livres/](http://observatoiredescadres.fr/publications/livres/)) en collaboration avec Metis et d'une émission « KALEIDOSCOPE » sur l'emploi des seniors.







**Cfdt:**

**CADRES**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**Cfdt:** CADRES

**16<sup>e</sup> congrès**  
Paris, les 12, 13 & 14 janvier 2022

**NOUVELLES  
FORMES  
DU TRAVAIL**

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL / Cadres  
47-49 AVENUE SIMON-BOLIVAR  
75019 PARIS CEDEX 19

**CADRESCFDT.FR**