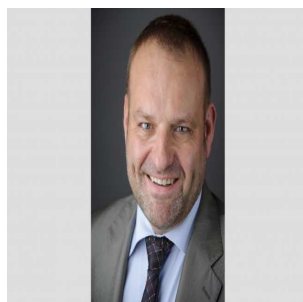


"Il faut reconnaître des droits et garanties propres aux cadres"

24/06/2016



Jean-Claude Barboul est le nouveau secrétaire général de la CFDT Cadres. En vue de la négociation sur la définition d'un statut de l'encadrement, prévue au second semestre 2016, il défend reconnaissance de droits spécifiques pour cette population à savoir une liberté d'expression renforcée, le droit à la déconnexion, ou encore la possibilité de rompre le contrat dans le cadre d'une "démission légitime". Interview.

*Jean-Claude Barboul a été élu nouveau secrétaire général de la CFDT cadres, lors de son comité national les 16 et 17 juin. Il succède à **Jean-Paul Bouchet, élu en 2009**, dont il était le secrétaire général adjoint depuis 2013. Né en 1968, ancien membre de comité d'entreprise, ce spécialiste des questions de protection sociale est président du groupe Ag2r La Mondiale depuis janvier 2015, après avoir été auditeur interne et conseiller technique auprès du directeur de Pôle emploi Nord Pas de Calais de 2006 à 2013. À quelques mois de la prochaine grande négociation nationale interprofessionnelle, consacrée à la notion de cadre, il répond à nos questions.*

Comment se situe la CFDT Cadres face à la CFE-CGC, qui vient aussi de renouveler son numéro 1 ?

"Tout d'abord, la CFDT Cadres n'est pas un syndicat catégoriel ! La CFDT Cadres, c'est la CFDT. Nous avons vocation à représenter l'ensemble des salariés et la CFDT ne présente jamais une liste électorale pour le seul collège cadres. Il n'existe pas à nos yeux de "caste" des cadres et les relations de travail ne doivent pas se construire dans une opposition entre cadres et non-cadres. Au sein de la CFDT, nous avons donc opté pour un système où tout adhérent cadre, soit 10% des 860 000 adhérents de la confédération, a accès à des services particuliers.

**La CFDT Cadres
n'est pas un
syndicat catégoriel**

”

Et cette position s'est avérée jusqu'ici payante puisque nous sommes la première organisation syndicale auprès des cadres, avec 30% de représentativité au niveau national. Notre stratégie électorale, c'est d'aider nos équipes de terrain à mieux accompagner les cadres. La CFE-CGC, avec 18% de représentativité dans le collège, est certes en progression mais

nous sommes aussi dans une phase ascendante. C'est plutôt la CGT qui perd actuellement des voix.

Quels sont ces services propres aux cadres adhérents de la CFDT ?

Il y a d'abord notre revue trimestrielle, *Cadres*, qui fête ses 70 ans avec pas moins de 469 numéros. Outre le dispositif d'assistance téléphonique "**Réponses à la carte**", **généralisé à tous les adhérents CFDT en fin d'année dernière**, nous proposons un service de deuxième niveau intitulé "DilemPro" et focalisé sur les pratiques managériales. Il s'agit vraiment d'études de cas individualisées

et qui bénéficient en moyenne à quinze cadres chaque mois. Par exemple, en cas d'accusations de harcèlement moral, notre organisation va apporter un point de vue neutre et extérieur et neutre. Le cadre en difficulté va bénéficier chez nous d'une écoute, de conseils et d'un aiguillage pour l'amener à une réflexion sur sa pratique et si besoin la corriger. DilemPro a aussi pour objectif d'apporter un soutien à la liberté d'expression des managers, auxquels on demande aujourd'hui une allégerance totale à la politique définie par la direction générale.

Une négociation interprofessionnelle sur le statut de l'encadrement doit s'ouvrir au second semestre 2016 (*), qu'en attendez-vous ?

La CFE-CGC parle de "statut cadre", nous non. Je n'aime pas cette formule car elle renvoie à une notion propre à la fonction publique. En revanche nous soutenons qu'il faut développer des droits et des garanties spécifiques au bénéfice des cadres. La CFDT Cadres défend ainsi la reconnaissance de droits fondamentaux. D'abord, le droit d'expression et le droit d'alerte. C'est-à-dire : comment être garanti dans son emploi lorsque l'on dénonce des dérives dans l'entreprise ? Il faut aussi qu'un cadre puisse s'exprimer sur le contenu du travail sans être immédiatement menacé d'une rupture pour "divergence d'appréciation stratégique". Nous prônons également le droit à la démission légitime, à l'image de la clause de conscience reconnue aux journalistes. L'appréciation du bien-fondé de la démission pourrait relever de la branche professionnelle, mais cela reste à définir.

Et s'agissant des forfaits en jours ?

On ne remet pas en cause l'existence même du forfait-jours, mais les cadres expriment une forte attente d'encadrement de la charge de travail. Sur ce sujet il faut aller beaucoup plus loin qu'un simple échange entre le salarié et son responsable lors de l'entretien annuel d'évaluation. La régulation de la charge de travail doit aussi faire l'objet d'une réflexion entre les cadres eux-mêmes pour favoriser les échanges de bonnes pratiques et d'organisations. Il s'agit de promouvoir un dialogue professionnel à côté du dialogue social dans l'entreprise.

L'Ugict-CGT fait du droit à la déconnexion sa priorité. Quelle est la position de la CFDT Cadres sur ce sujet ?

On nous a volé la paternité de ce combat pour les droits des cadres, mais c'est notre faute en terme de communication. Ce qui est certain c'est que l'on a tous besoin de décrocher temporairement du travail. À ce titre, les RTT sont certainement à promouvoir. Mais il n'y a pas de formule miracle. La solution ne peut pas se résumer à couper les serveurs de la messagerie professionnelle le soir à 19 heures. Personnellement, j'apprécie de pouvoir faire le tri dans mes mails, mon agenda, le dimanche soir pendant une heure sur le canapé avant ou après le film pour préparer ma semaine. C'est donc là encore une question de régulation des usages dont il faut discuter au plus près du terrain. La branche quant à elle peut être un bon niveau pour avancer sur le télétravail.

Le deuxième grand scrutin dans les TPE se tiendra cet hiver, allez vous faire campagne ?

Bien sûr car 454 000 salariés sont inscrits dans le collège cadre pour les élections TPE. À la rentrée nous allons sortir un numéro spécial TPE dans notre revue *Cadres*, et nous avons pris soin de présenter de nombreux cadres **parmi les 170 candidats CFDT, eux-mêmes salariés de TPE**, qui seront ensuite amenés à siéger au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Je crois à l'action syndicale au sein des TPE, mais davantage tournée vers la médiation.

Je crois à la médiation

Il y a beaucoup d'émotionnel dans les relations de travail des très petites entreprises et de méconnaissance des règles juridiques. Un syndicat comme la CFDT peut, en intervenant

syndicale dans les TPE ”

pour rappeler le droit, favoriser le dialogue ou tout au moins permettre au salarié de mieux formuler ses demandes. Bien sûr, l'expérience de DilemPro montre que l'intervention syndicale

n'est pas toujours bien accueillie. Il arrive parfois que l'employeur nous raccroche au nez. Mais généralement le discours de la recherche apaisée de solution, plutôt qu'un procès, porte ses fruits".

() Cette négociation est prévue dans l'agenda social fixé par les partenaires sociaux début 2016 ([notre article](#)). On peut toutefois s'interroger sur les chances qu'elle se tienne effectivement. L'échec récent des négociations sur l'assurance-chômage ([notre article](#)), qui a été suivi par la démission du directeur général adjoint du Medef chargé du dossier des négociations sociales, risque en effet d'entraîner un gel des négociations interprofessionnelles jusqu'à la présidentielle.*

Pour rappel, les principaux mouvements syndicaux à destination des cadres sont dirigés par :

- François Hommeril, président de la CFE-CGC ([notre vidéo](#)) ;
- Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-CGT ([lire ici](#)) ;
- Eric Peres, secrétaire général de FO Cadres ([notre interview](#)) ;
- Patrick Poizat, président de la CFTC Cadres
- Jean-Claude Barboul, secrétaire général de la CFDT Cadres ;

Julien François

Ecrit par

Julien François

Autres articles de l'édition

- PL Travail : la votation citoyenne remise le 28 juin
- Les banques s'engagent sur le parcours de leurs représentants du personnel
- Pas de rétrogradation du salarié protégé
- Harcèlement moral : la Cour de cassation s'en remet à l'appréciation souveraine des juges du fond