



Cfdt:

CADRES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CATALOGUE 2018/2019



LES OUTILS DE L'ACTION CADRES



SOMMAIRE

Éditorial

Page 3

Plaquettes

Page 4

Au plus près des cadres : tout ce qu'il faut savoir sur les axes revendicatifs de la CFDT Cadres par le biais d'une série de plaquettes dédiées.

Tracts

Page 8

Indispensables, les tracts CFDT Cadres à personnaliser : pour une diffusion rapide et précise des thématiques inscrites à l'agenda de la mandature 2017-2021.

Argumentaires

Page 12

*L'examen minutieux des exigences CFDT Cadres, en concordance avec la législation et l'actualité revendicative. Retrouvez également notre **manifeste CFDT Cadres** (p.13).*

Guides

Page 14

Les guides CFDT Cadres, pour saisir au plus près les problématiques cadres et appréhender au mieux la négociation d'accords au sein de l'entreprise.

Affiches

Page 16

Qualité de vie au travail, force du réseau CFDT, impératifs d'équilibres : la CFDT Cadres s'affiche en grand ! Des supports au ton décalé en phase avec les attentes des cadres.

Cartes postales

Page 22

Les illustrations de 'Wingz' la jouent petit format ! En clin d'œil aux revendications des cadres, les cartes postales sont à glisser dans toutes vos communications.

Publications

Page 26

Plus que tout autre salarié, le cadre doit s'adapter aux nombreuses transformations du travail : les ouvrages CFDT Cadres scrutent ses craintes et aspirations au quotidien.

Bon de commande

Page 27

MILITANTISME CADRES : DES OUTILS CIBLÉS !

La diversité du salariat, la mixité sociale, la pluralité des métiers, des fonctions et des expertises sont sources de richesses pour l'entreprise et pour le syndicalisme. De par leur rôle professionnel dans l'entreprise, les cadres adhérents à la CFDT apportent un plus à leur organisation syndicale, en termes d'analyse, d'information ou d'expertise. Leur capacité à libérer et porter la parole sur le travail est un atout pour le dialogue social et pour tout le syndicalisme confédéré, multi-catégoriel.

On attend aujourd'hui, comme pour les salariés, que les cadres viennent vers nous. Il faut inverser cette tendance et la démarche en allant à leur rencontre, en créant des espaces de dialogue : les *afterworks*, les rencontres de l'Observatoire des cadres et du management, la revue *Cadres*, etc. Il convient de s'intéresser à ce que les salariés vivent, y compris les cadres. Se faire connaître et mieux connaître les cadres, construire une confiance réciproque : autant d'objectifs essentiels pour la CFDT Cadres.

Accueillir et rejoindre tous les salariés est affaire de proximité géographique et territoriale, mais également fonction d'une meilleure connaissance des nouvelles formes de travail où sont présents de plus en plus de cadres.

Également primordial, l'apport de réponses pertinentes à leurs attentes et besoins, lesquels peuvent différer de façon importante selon les métiers, les activités et les fonctions. En d'autres termes, cela suppose de prendre en compte les identités professionnelles.

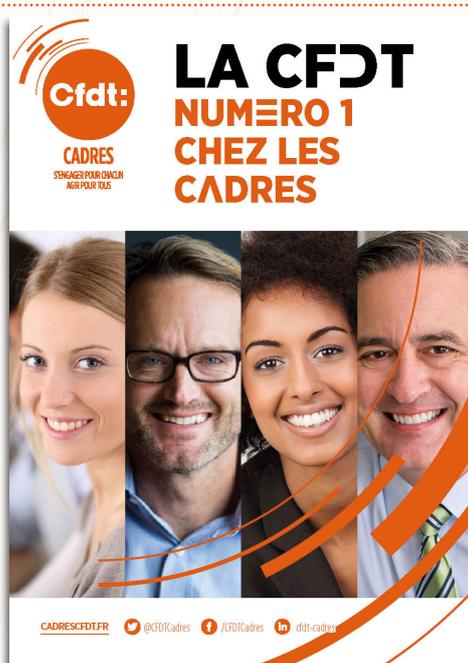
Il faut ainsi apporter un « plus » aux cadres, sans faire du catégoriel : avoir un revendicatif spécifique, apporter des réponses spécifiques à leurs problématiques (temps de travail, charge de travail, déconnexion, management, problèmes d'éthique, de loyauté, etc.), adopter une démarche spécifique auprès des cadres (tenir compte notamment de l'abondante population cadres dans les sièges sociaux d'entreprises). Ce qui crée l'adhésion c'est l'action revendicative.

Pour vous aider et vous accompagner, la CFDT Cadres met en place un certain nombre d'outils que vous trouverez dans ce catalogue !

Il ne reste donc plus qu'à aller vers les cadres !

Plaquettes

01



La CFDT n°1 chez les cadres

A5 - 8 pages
7,00 € le lot de 50 exemplaires

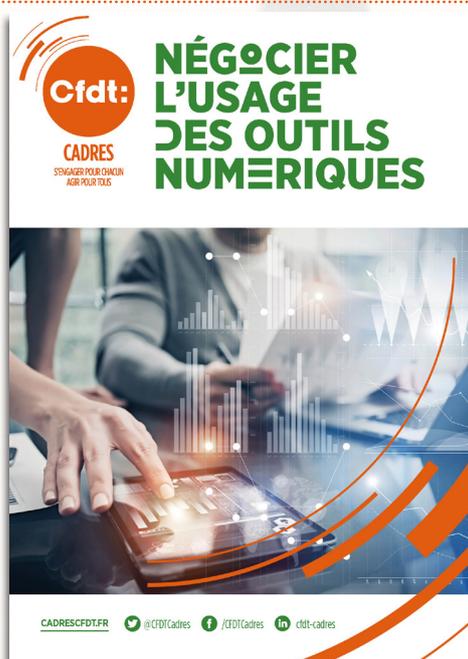
02



Jeunes diplômés : Bien débiter avec la CFDT

A5 - 4 pages
6,00 € le lot de 50 exemplaires

03



Négocier l'usage des outils numériques

A5 - 4 pages
6,00 € le lot de 50 exemplaires

04



Droits et devoirs de déconnexion

A5 - 4 pages
6,00 € le lot de 50 exemplaires

05



Halte au reporting permanent !

A5 - 4 pages
6,00 € le lot de 50 exemplaires

06



**Stress des cadres :
Des risques à prévenir**

A5 - 4 pages
6,00 € le lot de 50 exemplaires

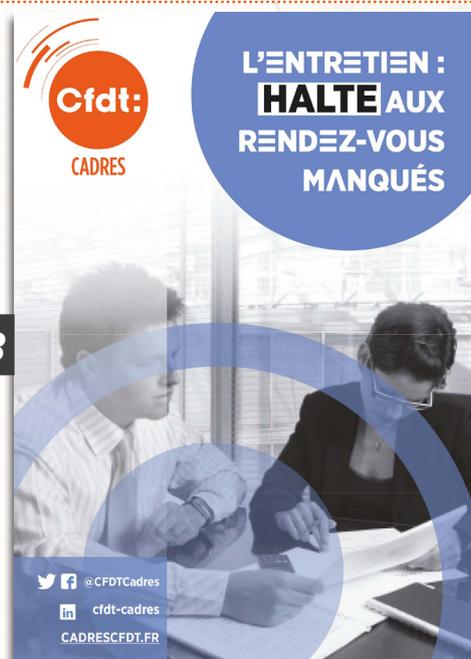
07



**Travail et temps :
Maintenir les équilibres**

A5 - 4 pages
6,00 € le lot de 50 exemplaires

08



**L'entretien : Halte
aux rendez-vous manqués**

A5 - 4 pages / **Exclusivement
téléchargeable sur cadrescfdt.fr**

Plaquettes

09



Salaire : Une exigence de reconnaissance

A5 - 4 pages / Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

10



La responsabilité en 5 droits

A5 - 4 pages / Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

11



Égalité Paternité Liberté

A5 - 4 pages / Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

12



Le handicap, tous concernés

A5 - 8 pages / Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

CADRES AVEC ET POUR LA CFDT



13

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
ADHÉRENTS

La CFDT numéro 1 chez les cadres

Avec près de 27 % des voix dans l'encadrement, la CFDT est le premier syndicat pour les cadres du privé, loin devant la CFE-CGC (19,39 %) et la CGT (19,30 %). La CFDT est également numéro un chez les cadres A dans la fonction publique.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le taux de syndicalisation des cadres est le plus élevé parmi les salariés. Rejoignez la communauté des cadres CFDT : adhérents de votre entreprise, professionnels du même métier, élus et délégués CFDT de votre entreprise et de son secteur.

Donnez un sens à vos responsabilités : management, organisation du travail, développement des compétences et partage de vos convictions.

LES 10 SERVICES POUR LE CADRE ADHÉRENT À LA CFDT

1. L'assurance "vie professionnelle" et une assistance juridique.
2. Un soutien juridique, défense des droits et frais d'avocat.
3. Le service DilemPro, démarche d'accompagnement et d'aide à la décision.
4. L'abonnement à la revue trimestrielle "Cadres".
5. L'abonnement au magazine mensuel de la CFDT.
6. L'accès aux séminaires et comptes-rendus de l'Observatoire des Cadres.
7. Une offre spécifique de formation professionnelle.
8. Une caisse de grève et indemnité journalière.
9. La newsletter "Parlons Cadres".
10. Un accès réservé sur CFDT.fr.

L'adhésion (0,75% de votre salaire net, déductible à hauteur de 213) est libre et confidentielle.

WEB

@CFDTCadres
/CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

La CFDT numéro 1 chez les cadres
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

14

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
ADHÉRENTS

La CFDT revendique pour les cadres

ÊTRE CADRE, QUEL TRAVAIL !

Manager une équipe, animer des réunions, écouter les collaborateurs, gérer un projet, défendre une stratégie, donner du sens à l'activité, valoriser les compétences, promouvoir le travail collectif, nourrir une expertise... Le travail du cadre : c'est tout un art !

Mais leurs conditions de travail ne sont pas toujours idéales : marges de manœuvre toujours plus réduites, réorganisations à répétition, manque de dialogue, invasion du reporting, hyper disponibilité, open space. Les cadres ne sont pas assez écoutés, alors que la crise appelle à protéger l'expertise et l'innovation, à soutenir les managers, à favoriser le passage cadre et la prise de responsabilité.

Commerciaux, ingénieurs, cadres techniques d'entreprise, cadres A de la fonction publique, experts, professionnels scientifiques ou de l'information... les cadres, c'est 1 actif sur 6.

PARCE QUE LE STATUT NE SUFFIT PAS, LA CFDT REVENDIQUE POUR LES CADRES

- La maîtrise de la charge de travail et la prévention du stress professionnel.
- Un droit de déconnexion et l'encadrement du travail à distance.
- Une vraie liberté d'expression et un droit d'alerte professionnelle.
- L'autonomie du temps de travail et la défense des forfaits jours.
- Un vrai soutien aux managers de proximité.
- Le développement des compétences de chacun.
- Une reconnaissance salariale à la hauteur de l'investissement professionnel.

WEB

@CFDTCadres
/CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

La CFDT revendique pour les cadres
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

15

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
ADHÉRENTS

Travail et temps : Maintenir les équilibres

LES CADRES TRAVAILLENT PARTOUT ET TOUT LE TEMPS

Les frontières de l'entreprise n'existent plus car les cadres travaillent partout - car de plus en plus nomades - et tout le temps ; compris le soir et le week-end. Leur charge de travail augmente : gestion croissante des imprévus, immédiateté de l'information, utilisation intensive de la messagerie. Les tâches opérationnelles se cumulent avec celles de management. Leurs équilibres de vie sont de moins en moins satisfaisants : temps de travail, de repos et vie privée s'entremêlent. Le risque de burn-out se généralise : tous les salariés sont concernés. Les femmes cadres vivent de manière exacerbée ces situations.

La CFDT revendique pour les cadres :

Un droit au repos effectif
L'employeur doit pouvoir produire le décompte des jours de travail, du temps de repos entre deux jours et des jours de repos.
La mise en œuvre d'un droit d'alerte doit être négociée pour permettre l'expression des situations de dérives et des risques qui en découlent pour les salariés.
L'entretien annuel sur la question des équilibres de vie doit intégrer les enjeux de vie privée dans l'organisation du travail et dans les pratiques de management.
Le droit au repos et à la santé nécessite des mesures concrètes de régulations collectives.

La mise en place d'espaces de dialogue sur le travail pour :

- Créer la coopération, échanger et décider collectivement de son organisation
- Renégocier les objectifs fixés et les moyens alloués s'ils sont responsables de dépassements d'horaires importants
- Inclure les managers de proximité à évoquer leurs marges de manœuvre, l'expression des tensions et des injonctions contradictoires.
- Instaurer des groupes de pairs afin d'échanger et de fédérer les bonnes pratiques managériales.

Lutter contre les inégalités faites aux femmes

- Intégrer dans les négociations sur l'égalité professionnelle les questions liées à l'organisation d'une journée de travail.
- L'évolution des conditions de travail en vue d'améliorer l'articulation entre temps professionnel et personnel se fait au bénéfice de tous, hommes et femmes.

WEB

@CFDTCadres
/CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

Travail et temps : Maintenir les équilibres
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

16

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
ADHÉRENTS

Stress des cadres Ça casse sans prévenir

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et celle qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu, l'environnement, l'organisation du travail, une communication dégradée... Le stress au travail trouve son origine dans des situations de travail empêchées, d'injonctions paradoxales, de distance entre la conception du salarié en tant que professionnel et ce qu'il est attendu de lui en termes de performance.

LES EXCES DE L'INDIVIDUALISATION

La CFDT Cadres dénonce le choix délibéré de l'individualisation à outrance, par tableaux de bord interposés et omniséparés, qui a renforcé l'isolement des salariés. Il n'y a plus de lieu pour dire le travail et le mal-être au travail. Attention aux mesures qui font porter la responsabilité de se soigner au salarié quand ce sont les systèmes de management et d'organisation qui l'ont transformé. Quand les personnes souffrent, ce sont les organisations qui l'ont soigné. Reinterrogeons les modes d'organisation, les modes de management, les critères et outils de gestion, de mesure de la performance, par l'intervention managériale et syndicale...

POUR UN DIALOGUE À TOUS LES NIVEAUX

Privilégier la négociation collective et la résolution des conflits en proximité, quel que soit le thème de la négociation. Renforcer le dialogue entre parties prenantes (salariés, institutions, managers) et favoriser une appropriation pluridisciplinaire. Utiliser tous les canaux de dialogue disponibles (délégués syndicaux, instances représentatives, groupes d'expression directe) ou innovants (procédure d'alerte sociale, dispositif d'alerte professionnelle...). Apporter aux cadres de proximité les appuis permettant d'animer une parole sur le travail. Articuler le dialogue social avec le dialogue professionnel. Agir au niveau des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité est ainsi un levier de prévention du stress et de performance sociale.

WEB

@CFDTCadres
/CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

Stress des cadres Ça casse sans prévenir
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

17

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
AGRICULTEURS

Pour un droit et devoir de déconnexion

LE TRAVAIL A DISTANCE DE LEUR ENTREPRISE EST DEVENU LE QUOTIDIEN DE LA PLUPART DES CADRES. QUEL EST LE RISQUE A NE JAMAIS SE DÉCONNECTER ?

Les technologies de communication percutent le travail et les libertés des salariés. Si tout est possible, tout n'est pas permis. Plus le travail est intellectuel et abstrait, plus les règles de contrôle sont difficiles à établir.

Cadre connecté partout... tout le temps

Les cadres à qui on demande toujours plus d'autonomie et de prise de responsabilité ne comprennent pas la surveillance anonyme. Ils attendent en retour transparence, reconnaissance et loyauté. La logique de prévention doit l'emporter. Le respect de la vie privée est fondamental, y compris lorsqu'on utilise un smartphone professionnel ou une messagerie électronique. Toute mise en pièce d'un nouvel outil ou réseau échappe peu ou prou aux responsables RH et aux managers de proximité. Les mesures prises face aux excès sont visibles mais ne changent rien de fondamental. Toute démarche unilatérale de l'employeur, sans concertation des salariés et de leurs représentants, constitue un échec programmé.

La CFDT Cadres revendique...

... que toute négociation dans l'entreprise prenne en compte, en lien avec le sujet traité, l'usage des technologies de l'information. Celle permettrait notamment de négocier au plus proche du terrain l'usage des messageries et des intranets d'entreprise, les limites à respecter dans les échanges hors horaires normaux de travail - particulièrement pour les messages provenant de la hiérarchie - prévenir des dangers de l'infobésité et de l'urgence à traiter les informations. Cette négociation doit permettre une régulation individuelle dans l'usage des TIC (droit à la déconnexion mais aussi devoir de déconnexion) et de gérer le surcharge des informations à traiter (hiérarchisation, qualité des décisions...).

WEB

🐦 @CFDTCadres
f /CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

Pour un droit et devoir de déconnexion
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

18

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
AGRICULTEURS

La responsabilité des cadres en 5 droits :

DROIT DE PAROLE
Reconnaître la liberté d'expression C'est une liberté publique fondamentale attachée à la qualité de citoyen, garantie par des textes fondamentaux au niveau national et international. Chacun doit pouvoir s'exprimer sur son travail et les conditions d'exercice professionnel. Cela n'est pas incompatible avec l'obligation de loyauté et le devoir de réserve. Dans certaines conditions, ce droit de parole peut être qualifié de droit, et même de devoir, d'expression critique.

DROIT D'INTERVENTION
Reconnaître la capacité d'initiative Pour exercer correctement ses missions, un cadre doit disposer d'un droit d'intervention sur l'organisation et les conditions de travail, pour lui-même et ses collaborateurs, mais aussi sur certains choix de sa hiérarchie. C'est aussi une prise de risques qui doit être reconnue dans les procédures d'évaluation.

DROIT D'ALERTE
Négocier un système d'alerte professionnelle Confrontés au risque de voir leur responsabilité engagée, les cadres doivent bénéficier d'un droit d'alerte assorti de protections. Exercer son droit d'alerte c'est mettre en avant une parole responsable. C'est un acte de responsabilité. La CFDT Cadres demande que les dispositifs d'alerte soient négociés concernant l'ensemble de l'activité de l'entreprise ou de l'administration et répondent à des exigences précises de traitement pour mettre fin aux démarches unilatérales organisant la délation.

DROIT D'OPPOSITION
Permettre le retrait d'une situation difficile Droit de dire "non", le droit d'opposition doit être reconnu pour les cadres au nom même de leur responsabilité professionnelle, au nom de leur risque personnel de mise en cause dans une procédure judiciaire ou disciplinaire, de mise en examen dans une procédure pénale. Il existe déjà pour les agents publics. Le droit de retrait en matière d'hygiène et sécurité du travail en est aussi un exemple concret.

DROIT À DÉMISSION LÉGITIME
Permettre le retrait de l'entreprise, face à un comportement répréhensible ou particulièrement grave, un cadre doit pouvoir protéger son intégrité morale en démissionnant de son entreprise. Aussi la loi doit reconnaître un droit à démission légitime, en quelque sorte une "clause de option sociale", permettant de démissionner avec des garanties identiques à celle d'un licenciement.

WEB

🐦 @CFDTCadres
f /CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

La responsabilité des cadres en 5 droits
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

19

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
AGRICULTEURS

Pour un droit d'alerte professionnelle

TOUJOURS PLUS DE PERFORMANCE ET DE POLYVALENCE. TOUJOURS PLUS DE CONTRÔLE ET DE CONTRAINTES... TOUJOURS PLUS D'AUTONOMIE MAIS SANS MOYENS D'EXERCER LEURS RESPONSABILITÉS.

Il est indispensable de reconnaître un droit d'alerte professionnelle inhérent à la fonction de manager et d'expert.

Certains cadres rencontrent des situations mettant en cause la pérennité de l'entreprise ou contraires à l'ordre public, situations pouvant mettre en jeu leur responsabilité personnelle, tant sur le plan pénal que civil : manœuvres financières frauduleuses, corruption, pollution de l'environnement, non respect d'une norme technique, du code du travail, mise en danger d'autrui, notamment de ses collaborateurs.

Au risque de voir leur responsabilité engagée, à titre de complicité ou de co-auteur par exemple, les cadres doivent bénéficier d'un droit d'alerte. Exercer son droit d'alerte est un acte, voire parfois un devoir de responsabilité.

Les alertes ne doivent pas être anonymes, mais le système d'alerte professionnelle mis en œuvre doit assurer la confidentialité et la protection interne du lanceur d'alerte. Les modalités de traitement de l'alerte doivent être clairement établies, garantir les droits des personnes concernées. Ces systèmes doivent être définis par une négociation avec les organisations syndicales en s'appuyant sur un cadre réglementaire et législatif quand il existe.

WEB

🐦 @CFDTCadres
f /CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

Pour un droit d'alerte professionnelle
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

20

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
AGRICULTEURS

En finir avec le reporting permanent !

L'INVASION DU REPORTING S'APPARENTE À UN OUTIL DE CONTRÔLE ET DE PRESSION. IL PEUT PRENDRE JUSQU'À 30% DU TEMPS DE TRAVAIL. POUR QUELLE EFFICACITÉ ?

La logique financière des entreprises impose un pilotage de l'activité à partir d'indicateurs chiffrés qui s'ajoutent aux tableaux de bord opérationnels. Avec le reporting, on oublie ce qui est collectif. Le reporting répond à une demande des dirigeants de visibilité sur les résultats, l'attente des objectifs.

Cette visibilité contribue souvent à les rassurer mais elle ne rend pas compte de la totalité de l'activité et encore moins des conditions de réalisation des résultats. Les critères sont majoritairement focalisés sur le rendement financier, imposés par le haut et mettent les salariés sous pression. Sous la pression des seuls critères et indicateurs financiers, le travail perd de son sens.

Sans discussion collective et sans lien avec l'activité, le travail réel, le reporting est mobilisateur et créateur de stress.

Qui aujourd'hui ne croule pas sous les tableaux de bords de gestion ?

La CFDT conteste un pilotage par les seuls critères financiers définis en dehors de l'activité réelle et sans la moindre concertation avec ceux qui font le travail réel. Toutes les études le montrent : les outils de gestion doivent prendre en compte la performance sociale. Il est nécessaire d'évaluer régulièrement les outils de reporting.

Les salariés doivent être impliqués dans les mesures. Le management des personnes suppose de prendre le temps d'analyser les résultats pour voir, le cas échéant, ce qui pénalise la performance. Le contrôle n'est pas une fin en soi. Il doit s'accompagner d'une réflexion sur les moyens de la performance. Ces systèmes doivent faire l'objet d'un consensus minimal sur ce qui est contrôlé et pourquoi. Plus fort sera le consensus, plus il sera efficace. Intéressons-nous à la performance collective qui évalue l'activité plutôt qu'au reporting qui juge les acteurs !

WEB

🐦 @CFDTCadres
f /CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

En finir avec le reporting permanent
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

21

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
AGRICULTEURS

Forfait jours : L'investissement responsable

Le forfait jours n'a jamais été la cause de l'intensification du temps de travail. Les dérives introduites par le gouvernement depuis plusieurs années ont permis aux employeurs d'abuser du forfait jours en étendant son bénéfice aux salariés ne disposant d'aucune autonomie réelle.

La CFDT, qui revendique la paternité des forfaits jours pour les cadres, soutient les règles communautaires et la Charte sociale européenne pour une durée de travail raisonnable qui respecte les équilibres des temps de vie et la santé au travail.

La CFDT exige :

- Un maximum de 5 jours de travail hebdomadaires et de 218 jours par an ;
- L'application des règles sur l'entretien annuel pour les salariés au forfait jours ;
- Le suivi de la charge de travail en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- L'analyse et le bilan annuel du forfait jours en comité d'entreprise ;
- L'usage du droit d'alerte santé par les délégués du personnel ;
- L'instauration d'un espace de discussion, au plus près des salariés sur l'organisation et la charge de travail.

Pour la CFDT, les cadres au forfait jours doivent être rémunérés au moins au-dessus du plafond de la Sécurité sociale (plus de 30% des cadres gagnent moins de 3 000 euros bruts par mois) et le forfait jours ne doit être réservé qu'à des salariés réellement autonomes dans l'organisation de leurs temps.

Investissement contre RTT : un deal sous vigilance

La plupart des cadres sont satisfaits de l'équilibre offert par des jours RTT en contrepartie de leur investissement. Mais il faut être vigilant sur le repos effectif pour les cadres dont le temps de travail n'est pas toujours mesurable. Le débat sur le temps de travail ne doit pas être enfermé dans un débat qui ignore les réalités. L'enjeu est d'innover pour protéger le temps hors travail, pour réguler le travail à distance et négocier sur la charge de travail.

@CFDTCadres
/CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

WEB

Forfait jours : L'investissement responsable
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

22

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
AGRICULTEURS

Entretien d'évaluation : Halte aux rendez-vous manqués !

L'ENTRETIEN D'EVALUATION EST UN RENDEZ-VOUS ESSENTIEL QUI DOIT AVOIR LIEU AU MOINS UNE FOIS PAR AN.

Il doit favoriser la liberté d'expression et contribuer à améliorer l'organisation du travail. Il est obligatoire : exigez-le ! (ne pas confondre l'entretien d'évaluation avec l'entretien annuel individuel des salariés en forfait-jours et l'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans).

POUR QUE L'ENTRETIEN NE SOIT PAS UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ



Réviser la réalité du travail

L'entretien, c'est aussi de ce qui n'est pas prescrit : gestion de l'imprévu, part de créativité et d'initiatives, etc. Il permet une réflexion approfondie et une évaluation du travail, des résultats et de l'évolution du salarié dans son poste. Et doit révéler l'état de la performance collective.

L'entretien doit contractualiser et évaluer :

- Les objectifs de travail, fixés en adéquation avec la charge de travail et les moyens pour y parvenir : la rémunération, les critères d'attribution des primes ou parts variables et les évolutions envisageables.
- Et dans son volet Entretien professionnel : la reconnaissance des compétences mises en œuvre et celles à acquérir (besoins en formation) ; les projets de parcours professionnel et d'évolution ; la confrontation des besoins de l'entreprise et des attentes du salarié.

Prendre le risque de parler et d'écouter

Pour le salarié, c'est parler de son travail, ses initiatives, ses réussites ou difficultés, l'adéquation de ses moyens, outils et de la charge de travail, pression et délais. Pour le manager, c'est écouter sans a priori et non pas comme l'expert qui sait tout, même s'il doit être capable de dire ce qui va et ce qui ne va pas. À cette condition, il enrichit sa connaissance du travail et ajuste son management. L'entretien est un véritable acte de management. Il doit être reconnu dans les missions des cadres managers.

@CFDTCadres
/CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

WEB

Entretien d'évaluation : Halte aux rendez-vous manqués !
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

23

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
AGRICULTEURS

Non au ranking !

LE RANKING A POUR OBJECTIF L'EVALUATION ET LE CLASSEMENT DES SALARIÉS : DES HAUTS POTENTIELS (HIGH POTS) AUX MOINS PERFORMANTS...

...avec des quotas imposés afin d'éliminer les lows performers et de gérer la masse salariale en réduisant les augmentations. Ce classement forcé, selon une répartition statistique préalable, est illicite.

La CFDT ne conteste pas le principe de l'évaluation du travail, étant très attachée à son corollaire : la reconnaissance. Mais il faut sortir de la gestion purement comptable. La CFDT se bat contre toute forme d'évaluation non objective ayant pour finalité ou conséquence l'exclusion, voire la discrimination de certains salariés. Une évaluation efficace doit lier contribution et rétribution et favoriser l'amélioration des performances collectives et individuelles.

Évaluation comportementale, danger !

Conséquence du ranking : la dérive des systèmes d'évaluation vers des critères personnels et comportementaux. Cette évaluation subjective crée une pression psychologique : basses sur des valeurs par leur caractère flou et subjectif, elles sont illicites. Elles reposent sur le comportement des salariés et non sur leur travail. L'évaluation comportementale doit se limiter à justifier en quoi, explicitement et rationnellement, tel comportement nuit ou favorise la performance d'un collectif de travail ou la valeur ajoutée produite.

L'ABUS D'EVALUATIONS PSYCHOLOGIQUES EN ENTREPRISE



Oui à la coopération ! Non à la compétition !

La valeur ajoutée des process et des collectifs de travail se joue dans les interactions, les interfaces et la gestion collective des aléas. Et ce bien plus que dans la production individuelle. Il faut également permettre une reconnaissance entre pairs.

@CFDTCadres
/CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

WEB

Non au ranking !
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

24

Cfdt:
CADRES
SYNDICAT PROFESSIONNEL
AGRICULTEURS

Liberté, égalité... Paternité

LES HOMMES ET LES FEMMES CADRES N'OCCUPENT PAS LES MEILLES EMPLOIS DANS LES ENTREPRISES ET DANS LES ADMINISTRATIONS. LA REPARTITION SEXUEE PERDURE MEME CHEZ LES JEUNES.

Cette discrimination trouve son origine entre autres dans le choix des filières de formation mais aussi dans les qualités, la disponibilité, la mobilité et présentisme attachés à l'image de ces emplois. Elle a ensuite des conséquences sur toute la carrière.

Temps partiel = Danger

Si vous optez pour le temps partiel, votre charge de travail et vos objectifs doivent être renégociés. Attention au piège : le temps partiel pour les femmes cadres rime avec salaire réduit et charge de travail maintenue.

La CFDT Cadres revendique :

1. L'accès pour les femmes à tous les métiers.
2. L'accès pour les femmes à tous les niveaux de responsabilité.
3. L'accès pour tous à un meilleur équilibre de vie.

Pour un partage de la paternité

La CFDT Cadres revendique un congé paternité de deux mois pour tous, rémunéré au moins à 100% sous plafond Sécurité Sociale (80% au-delà) et non transférable à l'autre conjoint.

L'égalité est un objectif gagnant-gagnant. Dans le travail, la mixité des équipes, la valorisation de toutes les compétences (femmes et hommes) est un gage de performance et de respect des équilibres de vie.

@CFDTCadres
/CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

WEB

Liberté, égalité... Paternité
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

25

Cfdt:

Jeunes diplômés, une priorité CFDT

CADRES
SYNDICAT DES CADRES
DE LA FONCTION PUBLIQUE

DES JEUNES MAL ACCOMPAGNÉS LORS DE L'INSERTION

85% des jeunes professionnels interrogés lors d'une enquête menée par la CFDT attendent un appui de leurs collègues seniors ou d'un tuteur interne et ils sont moins de la moitié à pouvoir compter sur ce soutien. Un jeune recruté sur trois trouve que son poste ne correspond pas à celui attendu.

LA CFDT CADRES REVENDIQUE POUR LES JEUNES PROFESSIONNELS



Premiers pas dans l'entreprise : un stage formateur, encadré, reconnu et rémunéré. Pas de stages sur un poste de travail permanent. Un taux maximal de 10% de stagiaires dans l'entreprise.
Intégration : elle doit être facilitée par l'accompagnement du jeune par un tuteur.
Rémunération : la CFDT exige transparence et négociation sur tous les éléments de salaire : salaire de base, primes, gratifications et avantages divers pour éviter les augmentations discrétionnaires.
Temps de travail : l'engagement du jeune cadre ne doit pas conduire à un surinvestissement nuisible à sa santé. Pour un équilibre entre vie privée / vie professionnelle, la CFDT défend le droit à la déconnexion et le respect des accords temps de travail.

Ne restez pas isolé(e) dans votre lieu de travail ! La CFDT, votre partenaire tout au long de votre parcours professionnel

Dans votre entreprise les représentants CFDT, délégué(e) syndical(e), délégué(e) du personnel ou élu(e) au comité d'entreprise sont à votre disposition pour faire avancer et défendre vos droits. En tant qu'adhérent(e) jeune professionnel(le) vous bénéficiez : d'un conseil et d'un appui professionnel, d'une information de qualité d'une revue thématique et d'un réseau national et international des référents.

WEB

@CFDTCadres
f /CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

26

Cfdt:

Salaires, une exigence de reconnaissance

CADRES
SYNDICAT DES CADRES
DE LA FONCTION PUBLIQUE

Focalisées sur le contrôle de la masse salariale, les entreprises et les administrations ne s'engagent plus sur l'avenir. Les salaires ne sont plus fixés en fonction de la contribution des cadres et de leurs équipes mais de la rentabilité attendue, toujours plus élevée, et du pilotage financier, toujours plus strict. Il y a peu d'augmentations collectives. Les variables et primes sont aléatoires. L'entretien annuel est souvent décevant ; difficile d'y parler de reconnaissance des efforts accomplis.



Dans le même temps, les entreprises veulent conserver les meilleurs et ne pas désespérer les équipes. Elles élargissent la palette des formes de rétribution... Des mesures séduisantes pour les salariés, mais qui ne constituent pas pour autant une véritable politique salariale.

Pour la CFDT Cadres, tous les périphériques au salaire doivent être négociés pour éviter les évolutions « à la tête du client »

La CFDT Cadres demande des augmentations collectives et des individuelles négociées : transparence, définition des règles, équité dans la distribution et possibilité de recours. L'enjeu est également à redonner du contenu aux négociations annuelles obligatoires (NAO). Les cadres ont tout à gagner d'une meilleure régulation des augmentations salariales, d'une plus grande participation aux négociations et d'une plus grande transparence des règles du jeu.

À l'heure où l'on parle de partage de la valeur ajoutée, la CFDT Cadres estime que la grande majorité des entreprises peut affecter quelques points de plus à la part réservée aux salaires, sans bouleverser les grands équilibres. La valorisation du travail bien fait doit l'emporter sur la recherche éphémère de rentabilité du capital à court terme. Une politique salariale cohérente et solide est nécessaire. Des augmentations collectives pour couvrir l'inflation et des augmentations individuelles dont les critères et les règles d'attribution sont négociés pour plus de transparence et pas à la tête du client.

WEB

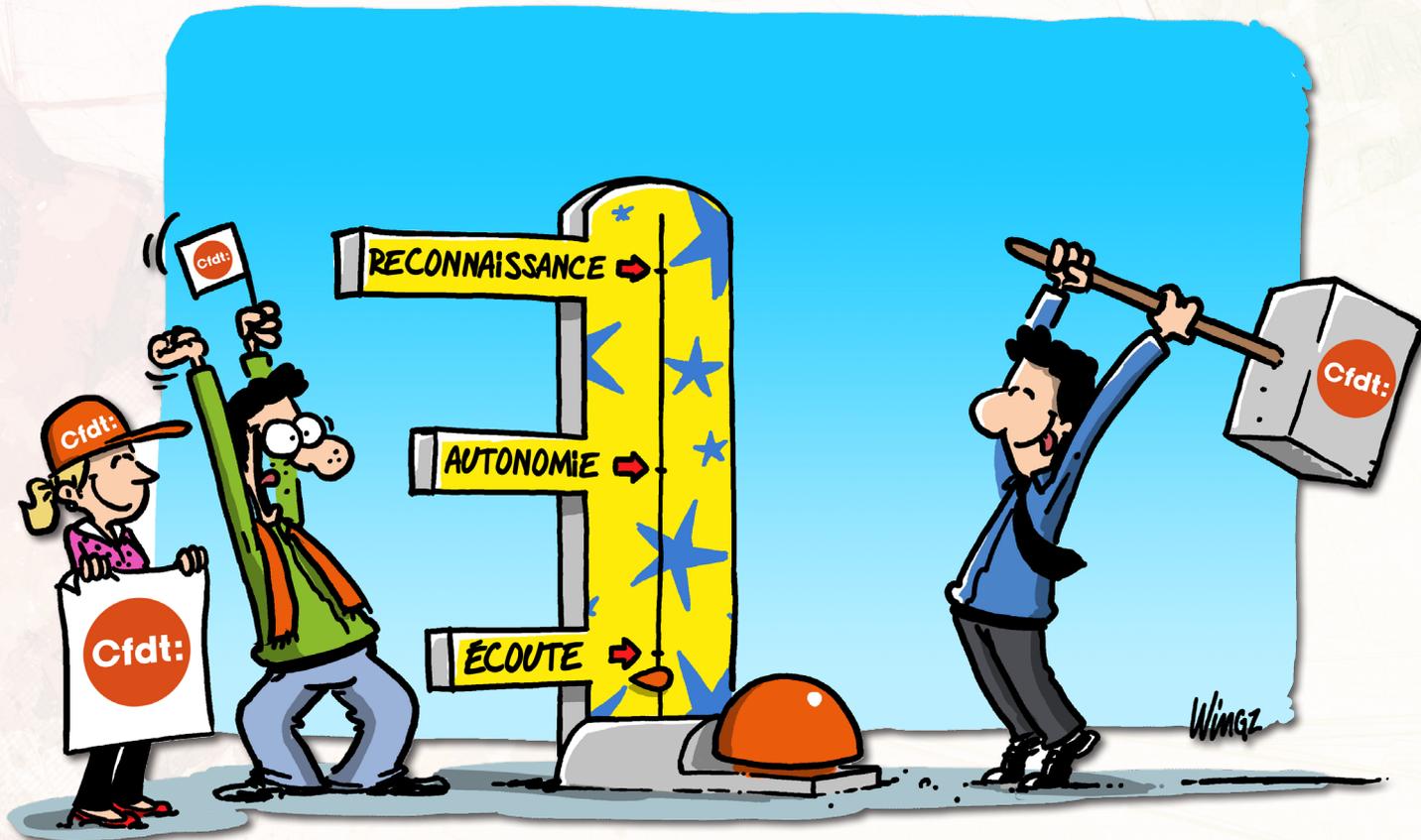
@CFDTCadres
f /CFDTCadres

Jeunes diplômés, une priorité CFDT

Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr

Salaires, une exigence de reconnaissance

Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr



27

Cfdt:
CADRES

ÉGALITÉ UN DROIT FONDAMENTAL, PAS UNE OPTION

Argumentaire
CFDT Cadres
septembre 2018

WEB



Tous les salariés et agents, indépendamment de leur sexe, devraient pouvoir disposer de chances équivalentes et être sur un pied d'égalité en termes de participation à la vie professionnelle. L'égalité est un principe inconditionnel ! Encore en 2018, de fortes inégalités perdurent dans le monde professionnel et dans la société en général.

[f /CFDTCadres](#)
[t @CFDTCadres](#)
[in cfdt-cadres](#)

CADRESCFDT.FR

Égalité : Un droit fondamental, pas une option
A4 - 8 pages | **Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr**

28

Cfdt:
CADRES

DROIT D'ALERTE : LES CADRES EN PREMIÈRE LIGNE

Argumentaire
CFDT Cadres
septembre 2018



Depuis 20 ans, la CFDT œuvre pour un droit d'alerte et une protection des lanceurs d'alerte, en faveur de la liberté d'expression, de la démocratie en entreprise, et pour une mondialisation responsable. Ce combat se concrétise en 2018 par deux lois qui constituent des avancées majeures : la loi Sapin II et la loi Devoir de vigilance.

[f /CFDTCadres](#)
[t @CFDTCadres](#)
[in cfdt-cadres](#)

Droit d'alerte : Les cadres en première ligne
A4 - 12 pages | 20,00 € le lot de 50

29

Cfdt:
CADRES

DÉCONNEXION : POUR UN DROIT ET UN DEVOIR

Argumentaire
CFDT Cadres
septembre 2018

WEB



La transformation numérique est plus que jamais au cœur de nos organisations. Dans nos entreprises et administrations, nous sommes de plus en plus sollicités par des salariés en quête de réponse, voire inquiets quant à leur avenir professionnel à l'heure du numérique.

Parmi les différentes mesures proposées aujourd'hui, la CFDT Cadres est heureuse de voir que l'idée de droit et devoir de déconnexion des outils numériques a fait son chemin. Nous pensons qu'il est important aujourd'hui de négocier des espaces de régulation des usages du numérique :

Le syndicalisme doit se saisir de cette question si nous ne voulons pas que le patronat le fasse seul avec les dérives que l'on peut imaginer...

[f /CFDTCadres](#)
[t @CFDTCadres](#)

CADRESCFDT.FR

Déconnexion : Pour un droit et un devoir
A4 - 12 pages | **Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr**

30

Cfdt:
CADRES

FORFAIT JOURS : UN ENJEU CADRES

Argumentaire
CFDT Cadres
septembre 2018

WEB



La CFDT Cadres a été pionnière et, d'une certaine manière, inventrice de l'idée du forfait jours. Cette dernière est le produit d'un constat simple : les cadres ne comptaient pas leurs heures et n'avaient aucune compensation en termes de repos.

À partir d'une revendication pour la réduction du temps de travail pour tous, l'unique façon d'en faire bénéficier les cadres était de leur octroyer des jours. Dès lors que cette compensation devait se faire en jours, nous avons donc légitimement revendiqué le forfait jours. Nous étions alors sur la base d'une revendication de 200 jours travaillés. Dans les années 2000, quelques accords respectaient ce seuil, ou s'en rapprochaient fortement. Depuis, les différentes lois ont entériné un plafond à 218 jours.

[f /CFDTCadres](#)
[t @CFDTCadres](#)

Forfait jours : Un enjeu cadres
A4 | **Parution : Automne 2018**

31

WEB

argumentaire CFDT Cadres

Cfdt: CADRES

CADRES PUBLICS. UN DROIT À LA MOBILITÉ

Les attentes des cadres publics en matière de gestion effective des ressources humaines et d'évolution enrichie de leurs parcours professionnels n'ont jamais été aussi fortes. Favoriser leur mobilité au sein des fonctions publiques ou vers le secteur privé pour mieux accompagner les transitions professionnelles : des enjeux-clés de la gestion des ressources humaines.

Dans un contexte de mutation des organisations administratives, de contraintes budgétaires, d'adaptation des métiers et de hausse du nombre des départs à la retraite, la fonction publique a fait évoluer ses politiques de ressources humaines et développé la transversalité des compétences. Ces dernières années, la gestion des parcours professionnels des cadres a été profondément modifiée. Subie ou choisie, la mobilité en est devenue une donnée incontournable. Elle s'invite désormais dans le paysage en raison des réorganisations et devient de plus en plus contrainte.

Reste que la mobilité permet d'enrichir considérablement sa carrière, d'en varier les conditions d'exercice et ouvre des perspectives. La clé reste de raisonner en termes de projet professionnel et de métier.

Un droit, mais des obstacles

Le droit à la mobilité : une "garantie fondamentale" inscrite dans la loi de juillet 1983

Tous les agents peuvent donc s'en emparer pour faire évoluer leur carrière. Les dispositifs statutaires ne manquent pas. Les plus connus sont la mutation, le détachement et la mise à disposition. Or peu d'agents y ont recours. Le manque de transparence et la rigidité des règles créent des barrières difficiles à franchir.

Pour les cadres, la demande d'une gestion effective des ressources humaines et des parcours professionnels n'a jamais été aussi forte. Porter leurs attentes à tous les niveaux de concertation voire de négociation reste d'actualité.

Cadres publics, un droit à la mobilité

A4 - 4 pages

**Exclusivement téléchargeable
sur cadrescfdt.fr**

Le manifeste CFDT Cadres

32

WEB

Cfdt: CADRES

MANIFESTE CADRES

**DÉFINITION DES DROITS
ET GARANTIES ATTACHÉS
À LA FONCTION CADRE**

CFDT Cadres
47-49 avenue Simon Bolivar
75500 PARIS CEDEX 19
01 56 41 61 00
cadres@cadres.cfdt.fr

f /CFDTCadres
@CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

Définition des droits et garanties attachés à la fonction cadre

A4 - 12 pages

**Exclusivement téléchargeable
sur cadrescfdt.fr**

Guides

33



Guide du manager 2018

A5 - 120 pages | Prix unitaire : 4,00 €

34



Guide de négociation du droit de déconnexion

A5 - 40 pages | Prix unitaire : 2,50 €

35



Guide Négociateur et organiser le télétravail

A5 - 96 pages | Prix unitaire : 4,00 €

36



Guide d'appui à la négociation

A5 - 60 pages | Prix unitaire : 1,00 €

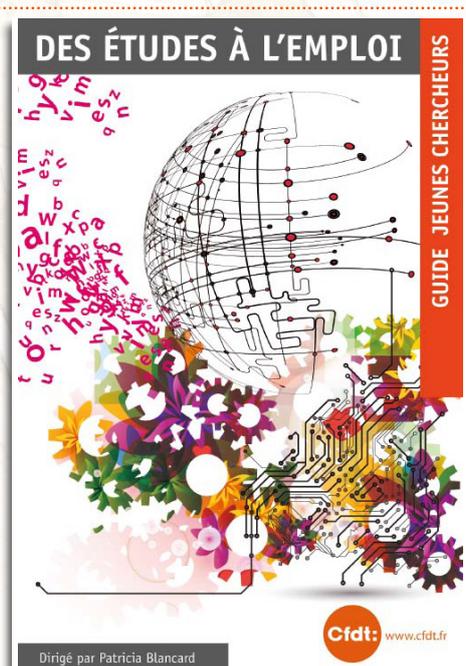
37



Guide Développement

A5 - 40 pages | Prix unitaire : 2,50 €
Parution : Automne 2018

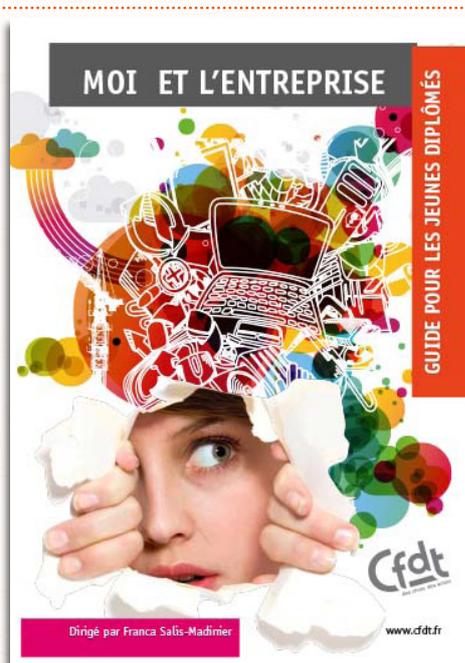
38



**Guide Jeunes chercheurs :
Des études à l'emploi**

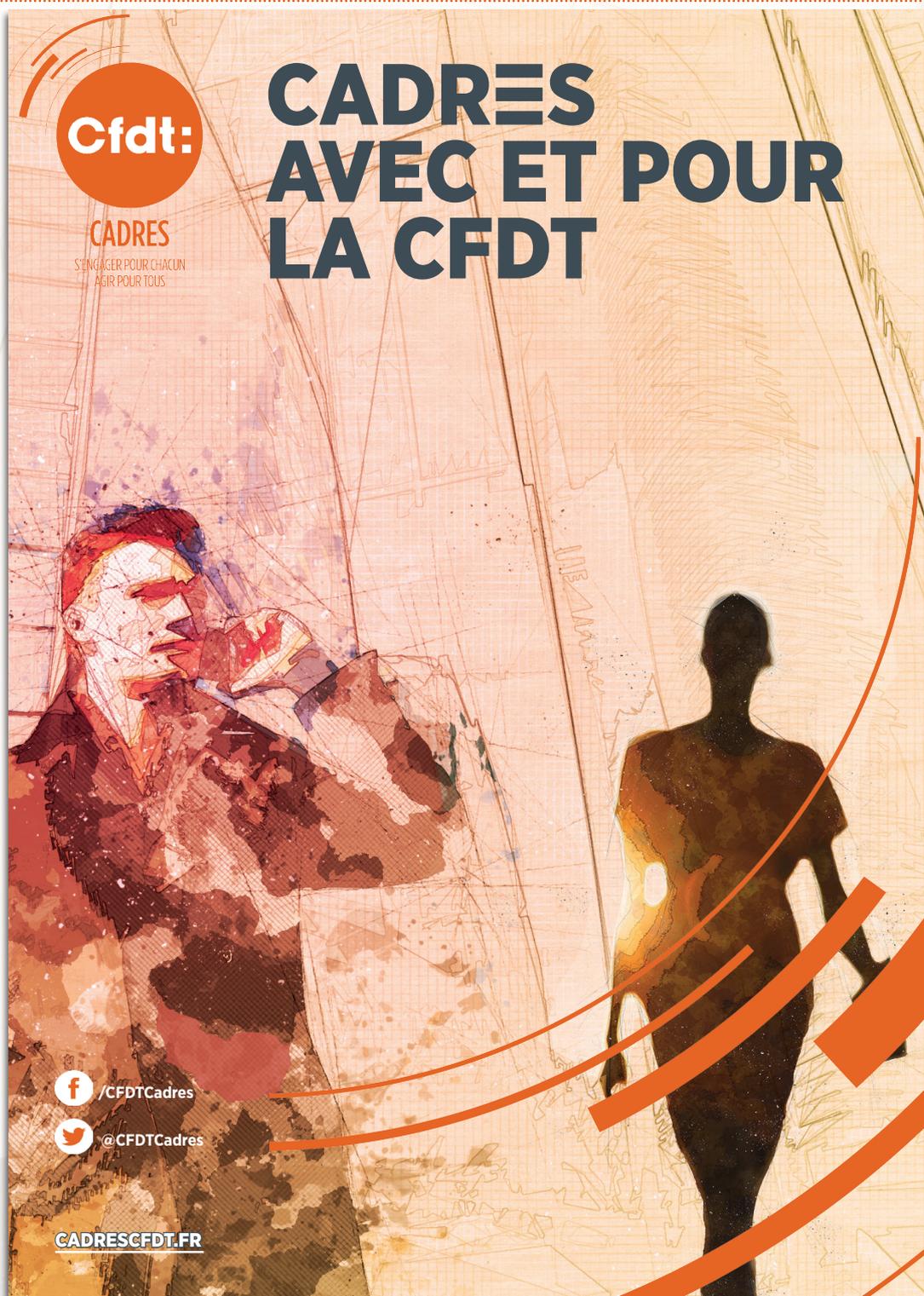
64 pages | Gratuit
(valeur indicative unitaire : 4,00 €)

39



**Guide Jeunes diplômés :
Moi et l'entreprise**

128 pages | Gratuit
(valeur indicative unitaire : 4,00 €)



Cadres avec et pour la CFDT

A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

41

Cfdt:
CADRES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CADRES CFDT UN PLUS PROFESSIONNEL

[f /CFDTCadres](#)
[@CFDTCadres](#)

CADRESCFDT.FR

La CFDT avec vous dans l'exercice de votre activité et de vos responsabilités.

**Cadres CFDT
Un plus professionnel**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

42

Cfdt:
CADRES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ÉQUITÉ, ÉGALITÉ, TOUS CONCERNÉS !

[f /CFDTCadres](#)
[@CFDTCadres](#)

CADRESCFDT.FR

LA CFDT NUMÉRO 1
CHEZ LES CADRES

**Équité, égalité,
tous concernés !**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

43

Cfdt:
CADRES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LIBERTÉ, ÉGALITÉ, PATERNITÉ !

[f /CFDTCadres](#)
[@CFDTCadres](#)

CADRESCFDT.FR

LA CFDT NUMÉRO 1
CHEZ LES CADRES

**Liberté, égalité,
paternité !**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

44

Cfdt:
CADRES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ÉGALITÉ, UN DROIT FONDAMENTAL PAS UNE OPTION

[f /CFDTCadres](#)
[@CFDTCadres](#)

CADRESCFDT.FR

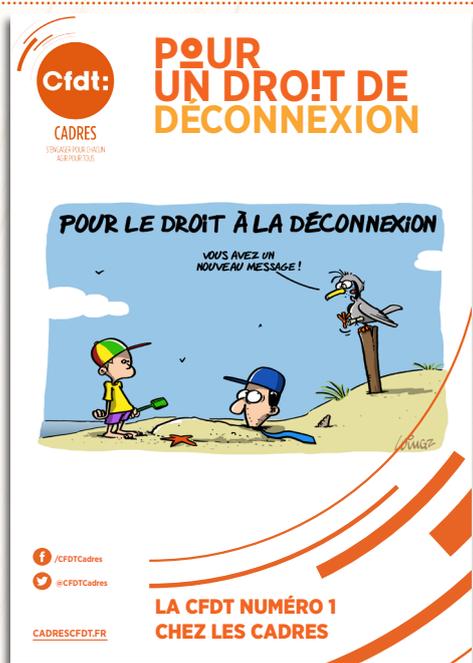
LA CFDT NUMÉRO 1
CHEZ LES CADRES

**Égalité : un droit
fondamental, pas une option**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

* Sur sélection libre et nombre d'affiche(s) au choix, à reporter sur le bon de commande

Affiches

45



Pour un droit de déconnexion

A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

46



Gouvernance, Non au tout financier !

A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

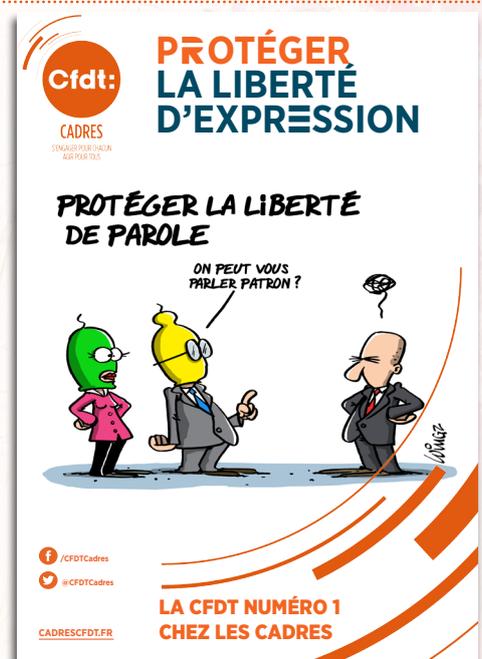
47



Les cadres de proximité ont besoin de soutien

A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

48



Protéger la liberté d'expression

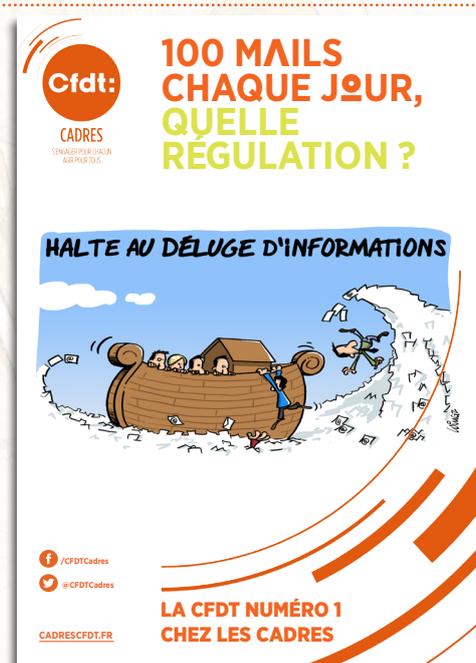
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

49



**Négociations
l'organisation du travail**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

50



**100 mails chaque jour :
Quelle régulation ?**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

51



**En finir avec l'invasion
du reporting**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

52



**Des temps de parole
sur le travail !**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

* Sur sélection libre et nombre d'affiche(s) au choix, à reporter sur le bon de commande

Affiches

53

Cfdt:
CADRES
SÉNARIEUR POUR CHRON
AUX PAYS-BAS

ÉDUCATION : UN IMPÉRATIF D'ÉQUILIBRES !

FONCTION PUBLIQUE : DES EXIGENCES CADRES, BIEN ENTENDUES !

[/CFDTCadres](#)
[@CFDTCadres](#)
CADRESCFDT.FR

Spécial
Fonction
Publique

Éducation : Un impératif d'équilibres !

A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

54

Cfdt:
CADRES
SÉNARIEUR POUR CHRON
AUX PAYS-BAS

AMÉLIORONS NOS CONDITIONS DE TRAVAIL !

FONCTION PUBLIQUE : DES EXIGENCES CADRES, BIEN ENTENDUES !

[/CFDTCadres](#)
[@CFDTCadres](#)
CADRESCFDT.FR

Spécial
Fonction
Publique

Améliorons nos conditions de travail !

A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

55

Cfdt:
CADRES
SÉNARIEUR POUR CHRON
AUX PAYS-BAS

RÉSEAU CFDT LA FORCE DU COLLECTIF !

FONCTION PUBLIQUE : DES EXIGENCES CADRES, BIEN ENTENDUES !

[/CFDTCadres](#)
[@CFDTCadres](#)
CADRESCFDT.FR

Spécial
Fonction
Publique

Réseau Cfdt : La force du collectif !

A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

56

Cfdt:
CADRES
SÉNARIEUR POUR CHRON
AUX PAYS-BAS

POUR UNE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL !

FONCTION PUBLIQUE : DES EXIGENCES CADRES, BIEN ENTENDUES !

[/CFDTCadres](#)
[@CFDTCadres](#)
CADRESCFDT.FR

Spécial
Fonction
Publique

Pour une qualité de vie au travail

A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

57

Cfdt:
CADRES
SÉNARIEUR POUR CHACUN
AUX PARTIS

**MANAGEMENT :
POUR UNE
ÉCOUTE ACTIVE**

C'EST DRÔLEMENT CALME
DANS LES SERVICES
EN CE MOMENT !...

**FONCTION PUBLIQUE :
DES EXIGENCES CADRES,
BIEN ENTENDUES !**

f /CFDTCadres
🐦 @CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

**Spécial
Fonction
Publique**

**Management :
Pour une écoute active**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

58

Cfdt:
CADRES
SÉNARIEUR POUR CHACUN
AUX PARTIS

**ORGANISATION :
VERS PLUS DE
RÉGULATION**

AFIN QUE VOUS PESSANTIEZ
LES SUBTILITÉS DE VOTRE
POSITION DE MANAGER,
VEUILLEZ VOUS ASSEoir ICI !...

**FONCTION PUBLIQUE :
DES EXIGENCES CADRES,
BIEN ENTENDUES !**

f /CFDTCadres
🐦 @CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

**Spécial
Fonction
Publique**

**Organisation :
Vers plus de régulation**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

59

Cfdt:
CADRES
SÉNARIEUR POUR CHACUN
AUX PARTIS

**STRATÉGIES :
ASSOCIONS
LES CADRES !**

TENIR LE CAP

CAP À SUIVRE

**FONCTION PUBLIQUE :
DES EXIGENCES CADRES,
BIEN ENTENDUES !**

f /CFDTCadres
🐦 @CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

**Spécial
Fonction
Publique**

**Stratégies :
Associons les cadres !**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

60

Cfdt:
CADRES
SÉNARIEUR POUR CHACUN
AUX PARTIS

**AVEC VOUS,
LA CFDT AGIT !**

ICI AUSSI, ON
PARLE DE
VOTRE TRAVAIL !

**FONCTION PUBLIQUE :
DES EXIGENCES CADRES,
BIEN ENTENDUES !**

f /CFDTCadres
🐦 @CFDTCadres
CADRESCFDT.FR

**Spécial
Fonction
Publique**

**Avec vous,
la CFDT agit !**
A3 | Prix : 5,00 € le lot de 30*

* Sur sélection libre et nombre d'affiche(s) au choix, à reporter sur le bon de commande

Cartes postales

61



« Vous allez en prendre des initiatives, oui ???!!.. »

Prix : 5,00 € le lot de 50

62



Travail et numérique : Des temps à ajuster

Prix : 5,00 € le lot de 50

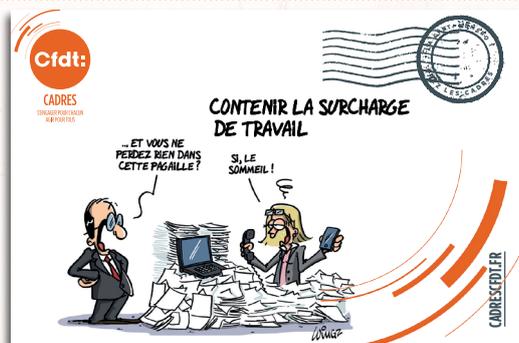
63



Égalité : un droit fondamental, pas une option

Prix : 5,00 € le lot de 50

64



Contenir la surcharge de travail

Prix : 5,00 € le lot de 50

65



Salaires : Une exigence de reconnaissance

Prix : 5,00 € le lot de 50

66



Égalité, liberté, paternité !

Prix : 5,00 € le lot de 50

67

**Spécial
Fonction
Publique**

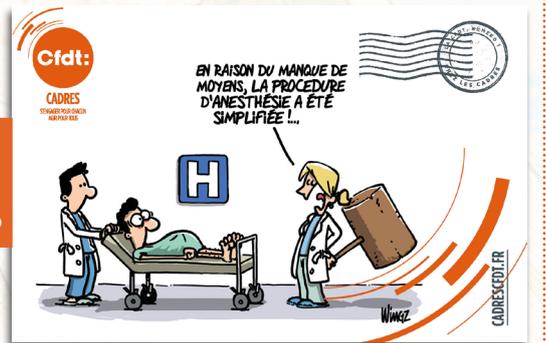


**Éducation : Un impératif
d'équilibres !**

Prix : 5,00 € le lot de 50

68

**Spécial
Fonction
Publique**



**Améliorons nos
conditions de travail !**

Prix : 5,00 € le lot de 50

69

**Spécial
Fonction
Publique**

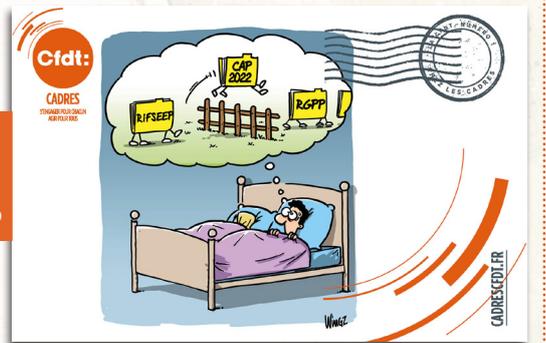


**Réseau Cfdt :
La force du collectif**

Prix : 5,00 € le lot de 50

70

**Spécial
Fonction
Publique**



**Pour une qualité
de vie au travail**

Prix : 5,00 € le lot de 50

71

**Spécial
Fonction
Publique**



**Management :
Pour une écoute active**

Prix : 5,00 € le lot de 50

72

**Spécial
Fonction
Publique**



**Organisation :
Vers plus de régulation**

Prix : 5,00 € le lot de 50

Cartes postales

73

Spécial
Fonction
Publique



**Stratégies :
Associions les cadres !**

Prix : 5,00 € le lot de 50

**Fonction publique :
Des exigences cadres, bien entendues !**

Réorganisations successives, fusions d'administrations, changements d'exécutifs : les cadres des fonctions publiques sont amenés à tenir un cap dont ils n'ont pas la maîtrise. La CFDT revendique qu'ils soient davantage associés aux décisions stratégiques les concernant.

Avec vous, la CFDT agit !

CFDT CADRES
47-49 avenue Simon-Bolivar
F-75950 Paris Cedex 19
contact@cadres.ctdt.fr



VOS SUPPORTS EN LIBRE TÉLÉCHARGEMENT SUR CADRESCFDT.FR

cadresfdt.fr/en-pratique/nos-publications

ACTUALITÉS EN RÉGION MÉTIERS EN PRATIQUE QUI SOMMES-NOUS ?

ABÉCÉDAIRE

LES ACCORDS SIGNÉS

FORMATIONS CREFAC

INFO PRUD'HOMMES

RÉPONSES À LA CARTE

RÉSEAU APEC

NOS PUBLICATIONS

DILEMPO

FAQ

1. AFFICHES 2. TRACTS ET PLAQUETTES 3. GUIDES 4. ARGUMENTAIRES 5. MANIFESTE 6. OUVRAGES

Affiches illustrées "Wingz" :

• **NOUVEAU : 8 affiches CFDT Cadres "Élections Fonction Publique 2018" :**

1. "Éducation : un impératif d'équilibres"
2. "Améliorons nos conditions de travail"
3. "Réseau CFDT : La force du collectif"
4. "Pour une qualité de vie au travail"
5. "Management : Pour une écoute active"
6. "Organisation : Vers plus de régulation"
7. "Stratégies : Associions les cadres !"
8. "Avec vous, la CFDT agit"

• **12 affiches revendicatives CFDT Cadres**

1. "Cadres CFDT : un plus professionnel"
2. "Équité, égalité, tous concernés !"
3. "Liberté, égalité, paternité !"
4. "Égalité : un droit fondamental, pas une option"
5. "Pour un droit de déconnexion"
6. "Gouvernance : Non au tout financier"
7. "Les cadres de proximité ont besoin de soutien"



2

+ Un service aux adhérents cadres !

Commandez gratuitement* vos exemplaires de la revue **Cadres** en reportant le(s) numéro(s) souhaité(s) sur le bon de commande à retourner (dans la limite des stocks disponibles).

* Hors frais d'envoi

Cadres

La revue trimestrielle qui analyse l'environnement des cadres d'aujourd'hui

Cadres

Accompagner : une relation professionnelle

Travail social et intervention sociale
 Marcel Jaeger
 Valoriser le travail social
 Michel Leclerc, Laurent Terme
 L'encadrement à l'épreuve
 Simon Heichette
 Un établissement Ehpad
 Patrick Bremaud
 Une intervention professionnelle
 Lin Grimaud
 Repères déontologiques
 Annick Gresset-Veys
 La notion d'empowerment
 Claire Jouffroy
 Pour une éthique du care
 Frédérique Lucet



Les entreprises à mission
 Protéger la propriété intellectuelle
 Couple franco-allemand et identité européenne

476 Mars 2018



Cadres

Depuis 50 ans, la CFDT avec les cadres

Salariés à part entière
 Identités professionnelles
 La liberté d'expression
 Les inégalités professionnelles
 Le partage du pouvoir
 Professionnels autonomes
 Travail, le temps de la charge
 Dominations sans visage

De la FNSIC à la CFDT Cadres
 Un syndicalisme proche du travail
 Le Manifeste de 1967



475 Décembre 2017



Cadres

Nouveaux appuis professionnels

Sécuriser la fonction cadre
 Laurent Berger
 À l'écoute et en appui des cadres
 Jean-Claude Barbois
 Négocier pour les cadres
 Secrétariat national
 Nos revendications pour les cadres
 Secrétariat national
 Pour la qualité de vie au travail
 Secrétariat national
 Forfait-jours, enjeu autonomie
 Patricia Blancard
 Une CFDT forte et attractive
 Secrétariat national
 Le Bureau national CFDT Cadres
 Papiers d'engagements
 Secrétariat national



Les diverses origines du mot travail
 Le travail d'innovation
 Lectures

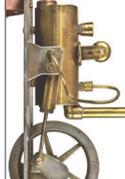
474 Octobre 2017



Cadres

Le goût de l'innovation

Reconnaître l'innovation dans le travail
 Pierre Boisard, Claude Didry, Dima Younés
 La coopération et l'autonomie
 Michel Lallement
 Entre cheminement et bricolage
 Paul Millier
 En quête d'innovation pédagogique
 Caroline Diard
 Fabriquer l'innovation
 Gilles Garek, Loïc Pettigraud
 Les innovations managériales
 François Silva
 Management de l'innovation dans les PME
 Sandrine Fernez-Waich
 Le rôle des représentants du personnel
 Bogus Akiocak, Julien Vaysaire
 Innovation du suivi épidémiologique
 Dominique Desbois
 L'innovation n'est pas que technologique
 Jean-Claude Barbois



La CFDT numéro un dans le privé
 La démocratie sociale aujourd'hui
 Le miracle brésilien

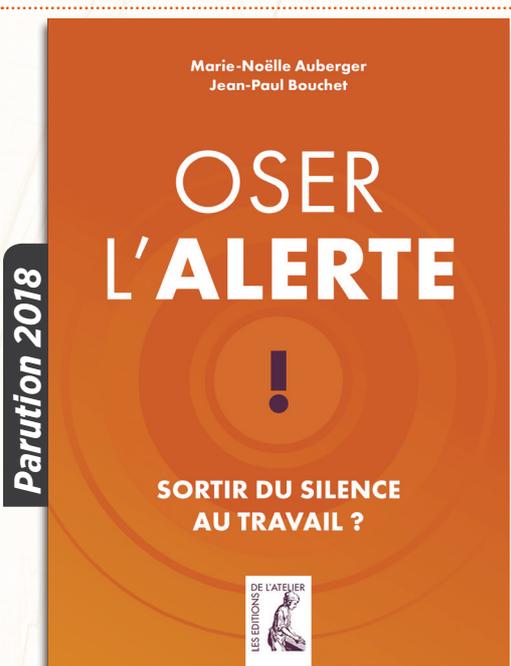
473 Juin 2017



Retrouvez **Cadres** sur larevuecadres.fr

Retrouvez l'ensemble de nos outils en libre téléchargement sur cadrescfdt.fr

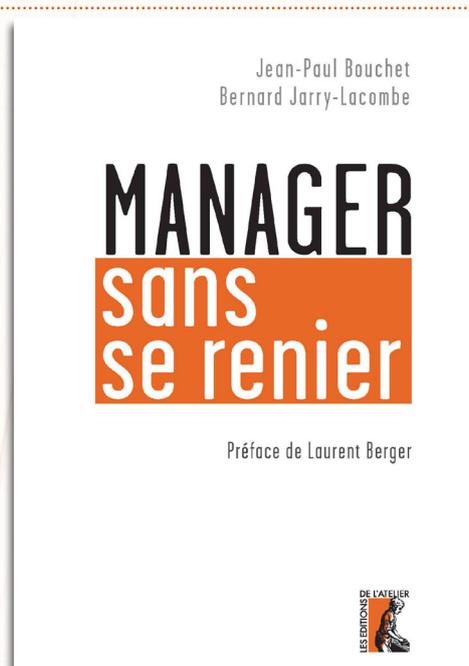
74



Parution 2018

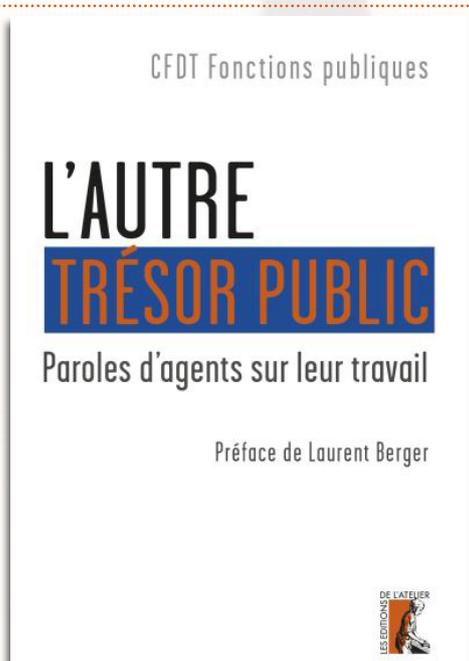
« Oser l'alerte »
Éditions de l'Atelier | 176 pages
Prix unitaire : 15,00 €

75



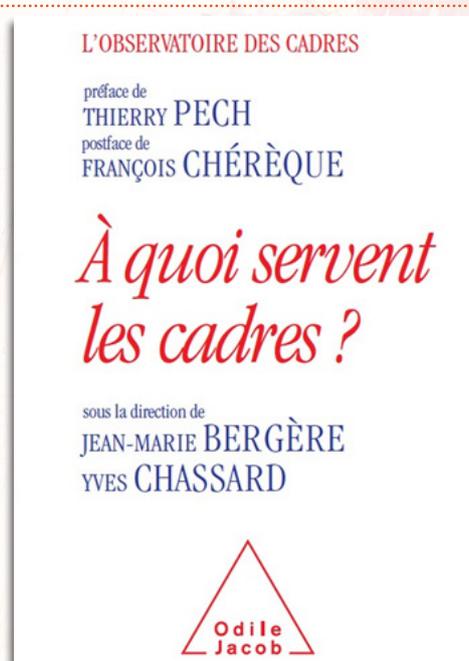
« Manager sans se renier »
Éditions de l'Atelier | 160 pages
Prix unitaire : 10,00 €

76



« L'autre trésor public »
Éditions de l'Atelier | 176 pages
Commande : voir editionsatelier.com

77



« À quoi servent les cadres ? »
Éditions Odile Jacob | 224 pages
Commande : voir odilejacob.fr

► BON DE COMMANDE



N°	Désignation outil	Prix	Quantité	Prix total
FRAIS D'ENVOI ** :				
MONTANT TOTAL :				

BON DE COMMANDE
À RETOURNER À :

CFDT Cadres
47 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
contact@cadres.cfdt.fr

****FRAIS D'ENVOI**

- Commande de valeur inférieure à 30 € : **4,00 €**
- Commande de valeur comprise entre 30 € et 149 € : **7,00 €**
- Commande de valeur supérieure ou égale à 150 € : **15,00 €**

- **Affiches**
Facturation par tranche(s)
de 30 unités sur libre sélection :
5,00 €
Préciser n°affiche(s)
et quantité(s) souhaitée(s)
- **Revue Cadres**
Gratuit
(valeur indicative unitaire : 2,00 €)
Préciser n°revue(s)*
et quantité(s) souhaitée(s)
** se reporter à larevuecadres.fr*

1. Règlement en chèque ou par virement à l'ordre de la CFDT Cadres (à réception de facture).
2. Livraison dans la limite des stocks disponibles.
3. Tous les prix indiqués dans ce catalogue sont TTC.

Structure _____

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____

Code postal | | | | | Ville _____

Téléphone ____/____/____/____/____ Mail _____



Cfdt:

CADRES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Conception graphique

Alexandre Bonifaci / Yasmine Latch

Photographies

Vincent Colin / Fotolia

Dessins

'Wingz'

CFDT Cadres - Octobre 2018

CADRESCFDT.FR

 /CFDTCadres

 @CFDTCadres

 cfdt-cadres