



**Cfdt:**

**CADRES**



**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 avec une série de plaquettes dédiées.*

## Guides

Page 10

*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.*

## Argumentaires

Page 12

*L'examen minutieux des exigences CFDT Cadres, en concordance avec la législation et l'actualité revendicative.*

## Tracts

Page 14

*Indispensables, les tracts CFDT Cadres à personnaliser : pour une diffusion rapide et précise des thématiques inscrites à l'agenda de la mandature 2022-2026.*

## Affiches

Page 18

*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 32

*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 37

*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 39

# 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 leur propre vision à l'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 autres 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 matinales et afterworks, les webinaires, les rencontres de l'Observatoire des cadres et du management, la revue Cadres, les réseaux sociaux, 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

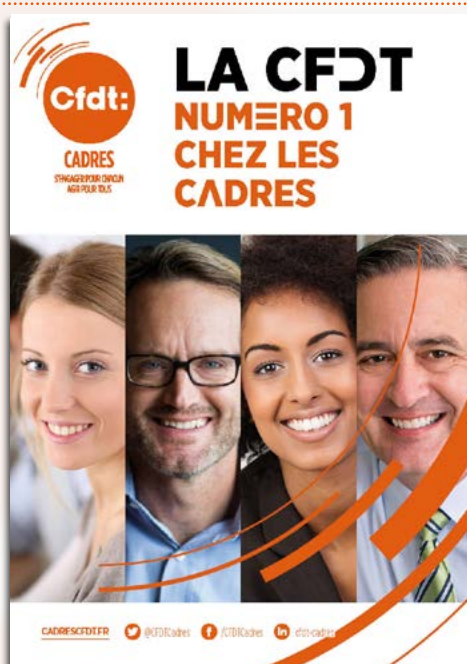
d'une meilleure connaissance des nouvelles formes de travail où sont présents de plus en plus de cadres. Également primordial, l'apport de réponses pertinentes à leurs attentes et besoins, lesquels peuvent différer de façon importante selon les métiers, les activités et les fonctions. En d'autres termes, cela suppose de prendre en compte les identités professionnelles, de parler métiers.

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, égalité et mixité, 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 et le conseil de proximité.

Pour accompagner vos démarches syndicales, la CFDT Cadres met en place un certain nombre d'outils que vous trouverez dans ce catalogue ! Et demeure à l'écoute de vos besoins.

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

01



## La CFDT n°1 chez les cadres

A5 - 8 pages

5,00 € le lot de 50 exemplaires

02

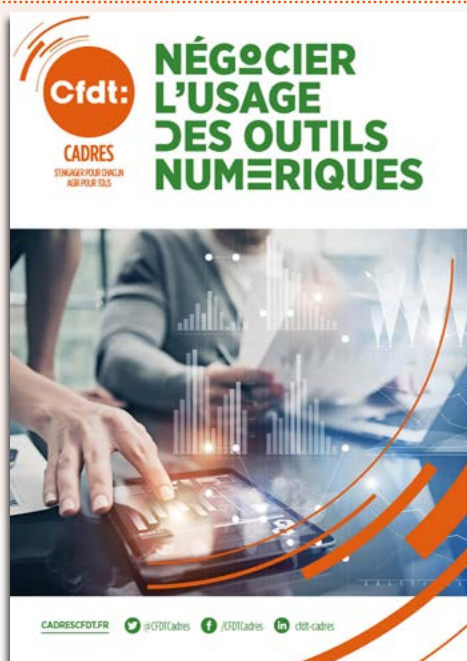


## Jeunes diplômés : Bien débuter avec la CFDT

A5 - 4 pages

5,00 € le lot de 50 exemplaires

03



## Négocier l'usage des outils numériques

A5 - 4 pages

5,00 € le lot de 50 exemplaires

04



## Droits et devoirs de déconnexion

A5 - 4 pages

5,00 € le lot de 50 exemplaires

05



**Halte au reporting permanent !**

A5 - 4 pages  
5,00 € le lot de 50 exemplaires

06



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

A5 - 4 pages  
5,00 € le lot de 50 exemplaires

07



**Travail et temps : Maintenir les équilibres**

A5 - 4 pages  
5,00 € le lot de 50 exemplaires

08



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

A5 - 4 pages  
5,00 € le lot de 50 exemplaires

09



## Mixité, Égalité, Paternité, Parentalité

A5 - 8 pages

5,00 € le lot de 50 exemplaires

10



## Le handicap, tous impliqués !

A5 - 8 pages

5,00 € le lot de 50 exemplaires

11



## Cadres et employeurs : En quête d'équilibre

A5 - 8 pages

5,00 € le lot de 50 exemplaires

12



## Délégations de pouvoirs

Quelles applications ? Quelles responsabilités ?

A5 - 4 pages

5,00 € le lot de 50 exemplaires

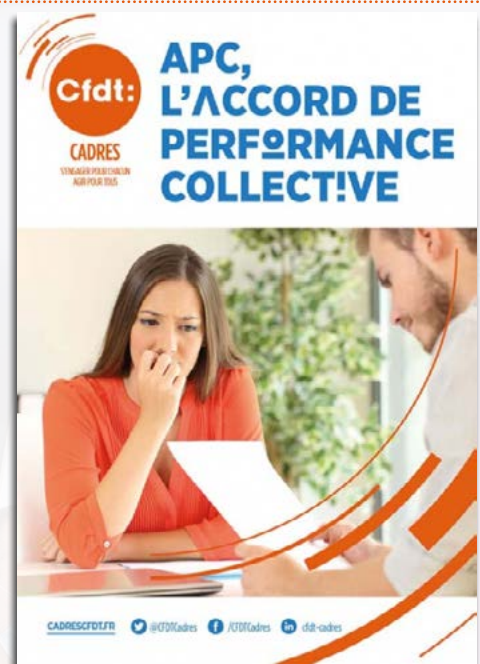
13



**Espaces de travail :  
Attention au flex-office !**

A5 - 4 pages  
5,00 € le lot de 50 exemplaires

14



**APC, l'accord de  
performance collective**

A5 - 4 pages  
5,00 € le lot de 50 exemplaires

15



**Entretien professionnel :  
Un entretien sur mon métier**

A5 - 4 pages  
5,00 € le lot de 50 exemplaires

16



**Intelligence artificielle :  
L'Humain aux commandes**

A5 - 8 pages  
5,00 € le lot de 50 exemplaires

# Connectés avec la CFDT Cadres

## CADRESCFDT.FR



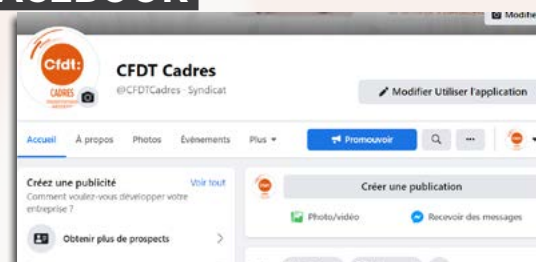
## NEWSLETTER « PARLONS CADRES ! »



## CHAINE YOUTUBE



## SUR FACEBOOK



## ... TWITTER



## ET LINKEDIN



## CHAINE WEBIKEO (WEBINAIRES)







01



## Guide du manager 2018

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

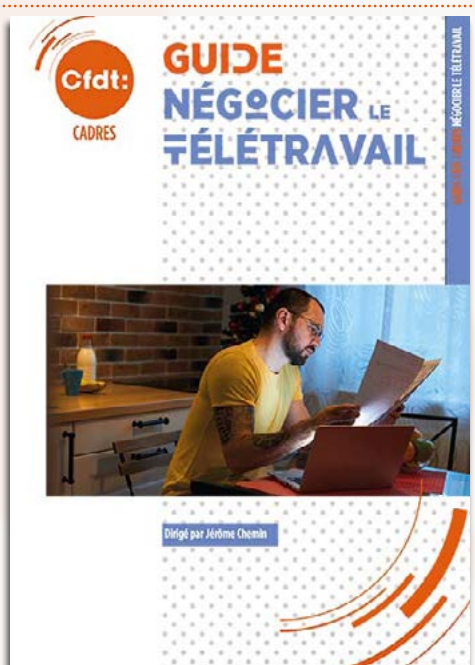
02



## Guide de négociation du droit de déconnexion

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

03



## Guide Négocier le télétravail

A5 - 72 pages / Prix unitaire : 4,00 €

04



## Guide Organiser et manager le télétravail

A5 - 32 pages / Prix unitaire : 4,00 €

05



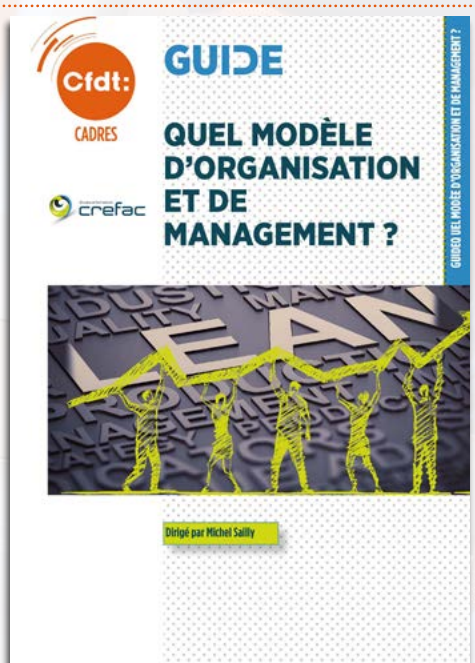
**Guide Développement**  
 Pour une action Cfdt au plus près des cadres  
 A5 - 40 pages / Prix unitaire : 2,50 €

06



**Guide Agir sur la charge de travail**  
 A5 - 36 pages / Prix unitaire : 4,00 €

07



**Guide Crefac**  
 Quel modèle d'organisation et de management ?  
 A5 - 100 pages / Prix unitaire : 4,00 €

WEB



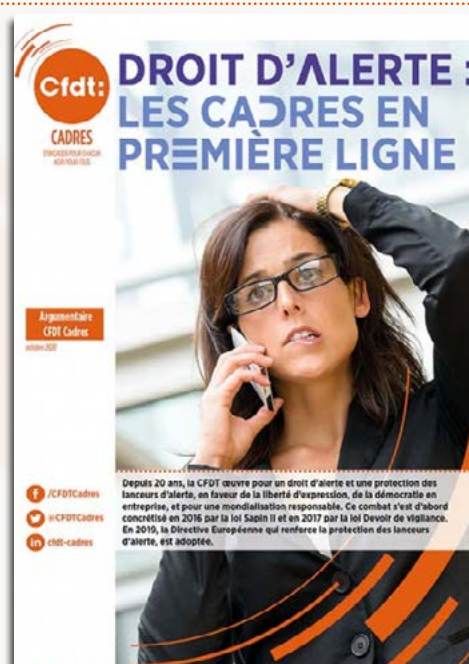
**Guide d'appui à la négociation**  
 A5 - 60 pages / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



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

WEB



**Droit d'alerte : Les cadres en première ligne**  
A4 - 12 pages | **Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr**

WEB



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

WEB



**Forfait jours : À encadrer**  
A4 - 16 pages | **Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr**

WEB



## La semaine de 4 jours : Pour la CFDT Cadres, prudence !

A4 - 8 pages | **Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)**

WEB

**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT PROFESSIONNEL  
SÉRIÉUSIS

## 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, bien devant la CFE-CGC (19,39 %) et la CGT (19,30 %). La CFDT est également numéro 1 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 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 Partiers Cadres.
10. Un accès réservé sur CFDT.fr.

L'adhésion (0,75% de votre salaire net, déductible à hauteur de 2%) est libre et confidentielle.

@CFDTCadres  
#CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

## La CFDT numéro 1 chez les cadres

Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT PROFESSIONNEL  
SÉRIÉUSIS


## 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, serein espace. 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 cadres et la prise de responsabilité.

Commerciaux, ingénieurs, cadres techniques d'entreprise, cadres A de la fonction publique, experts, professions 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.

@CFDTCadres  
#CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

## La CFDT revendique pour les cadres

Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT PROFESSIONNEL  
SÉRIÉUSIS

## 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, y 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 détresse 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.
- Rénégocier 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.



@CFDTCadres  
#CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

## Travail et temps : Maintenir les équilibres

Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT PROFESSIONNEL  
SÉRIÉUSIS

## 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... Les stress au travail trouvent leur origine dans des situations de travail empêchées, d'effort paradoxaux, de distance entre la conception du salaire 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 délirant de l'individualisation ouïssance, par tableaux de bord interprétés et omniprésents, 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 sa signature au salarié quand ce sont les systèmes de management et d'organisation qui il faut transformer. Quand les personnes souffrent, ce sont les organisations qu'il faut soigner. Réinterrogeons 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 A 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 direct ou inversés (procédure d'alarme sociale, dispositif d'alerte professionnelle...)). Appeler aux cadres de proximité les appels 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.

@CFDTCadres  
#CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

## Stress des cadres Ça casse sans prévenir

Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT NATIONAL  
DES CADRES

**Pour un droit et devoir de déconnexion**

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

Les technologies de communication perturbent 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 remonter. Le respect de la vie privée est fondamental, y compris lorsqu'on utilise un smartphone professionnel ou une messagerie électronique. Toute mise en place 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 acte programme.

**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. Cela permettrait notamment de négocier au plus proche du terrain l'usage des messages 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 la surcharge des informations à traiter (hiérarchisation, qualité des décisions...)

@CFDTCadres  
/CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

**Pour un droit et devoir de déconnexion**  
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT NATIONAL  
DES CADRES

**12 DROITS FONDAMENTAUX POUR EXERCER SA RESPONSABILITE**

L'accord national interprofessionnel du 29 février 2020 « portant diverses orientations pour les cadres » apporte aux cadres et aux entreprises des repères quant aux conditions d'exercice de leur fonction, aux enjeux relatifs aux relations de travail, qui nécessitent une attention particulière réciproque.

**INFORMATION, CONCERTATION et EXPRESSION :**

- **Droit d'information :** l'accès du cadre à une information adaptée et suffisamment détaillée, est nécessaire pour remplir ses missions (art. 1.1).
- **Devoir de concertation :** (les employeurs) doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec la personne d'encadrement (1.1).
- **Droit d'expression :** les employeurs veillent à mettre en place les outils permettant l'accès des salariés à des espaces de dialogue professionnel (2.1).

**INTERVENTION, DÉLÉGATION et ÉVALUATION :**

- **Droit d'intervention :** Les fonctions de cadre confèrent à son titulaire une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie » (parabole).
- **Droit à une délégation formalisée :** Pour la première fois dans un accord interprofessionnel les employeurs le reconnaissent (art. 1.2).
- **Droit à un entretien d'évaluation :** l'employeur veille à communiquer de manière transparente... les objectifs qu'il fixe et les moyens permettant de les atteindre (1.4).

**SE FORMER, SE SYNDIQUER et S'OCCUPER DE SOI ...**

- **Droit de se former :** l'employeur veille à favoriser l'accès des cadres à la formation pro. afin de permettre le développement de leurs compétences (2.2).
- **Droit de se syndiquer :** le droit à l'investissement syndical des cadres doit être garanti (3.2).
- **Droit à s'occuper de soi :** l'entreprise veille à ce que l'exercice de responsabilités au travail soit compatible avec les aspirations des cadres tant en terme familial, culturel, social, civique ou encore spirituel (3.2).

@CFDTCadres  
/CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

**12 droits fondamentaux pour exercer sa responsabilité**  
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT NATIONAL  
DES CADRES

**Pour un droit d'alerte professionnelle**

**TOUJOURS PLUS DE PERFORMANCE ET DE PRODUCTIVITÉ. 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 contraire à l'intérêt public, situations pouvant mettre en jeu leur responsabilité personnelle, tant sur le plan pénal que civil : manœuvres 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-acteur 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 professionnel 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.

@CFDTCadres  
/CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

**Pour un droit d'alerte professionnelle**  
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT NATIONAL  
DES CADRES

**Forfait jours : à encadrer**

La CFDT est à l'origine des forfaits-jours pour les cadres, pour qu'ils puissent bénéficier d'une réduction ou temps de travail mais avec un encadrement (règles communautaires, charte sociale européenne), pour une durée de travail raisonnable qui respecte les équilibres des temps de vie et la santé au travail.

Le forfait-jours n'a jamais été la cause de l'intensification du temps de travail. Les mesures introduites par ses instances gouvernementales depuis plusieurs années ont permis aux employeurs d'abuser du forfait-jours en écartant son bénéfice aux salariés ne disposant d'aucune autonomie réelle.

**La CFDT exige :**

- Un maximum de 9 jours de travail hebdomadaires et de 210 jours maximum par an ;
- Un examen rapide avec la hiérarchie en cas de surcharge afin d'éviter une dérive prolongée, sans attendre un trimestre ou l'entretien ultérieur. Par exemple : Travailler 8 fois 10h une semaine est révélateur d'une charge importante. Répéter d'une semaine à l'autre, cela est révélateur d'une charge excessive ou même d'une surcharge permanente qui doit faire l'objet d'un examen.
- La mise en œuvre d'un droit de dire STOP, négociés pour permettre la protection individuelle et collective des salariés dans les situations de dérives et des risques de surcharge de travail.
- L'instauration d'un espace de discussion, au plus près des salariés, pour permettre la régulation collective, coopérer, échanger et décider collectivement de son organisation.

Pour la CFDT, les cadres au forfait-jours doivent être rémunérés au moins au-dessus du plateau de la Sécurité sociale et le forfait-jours ne doit être réservé qu'à des salariés réellement autonomes dans l'organisation de leurs temps.

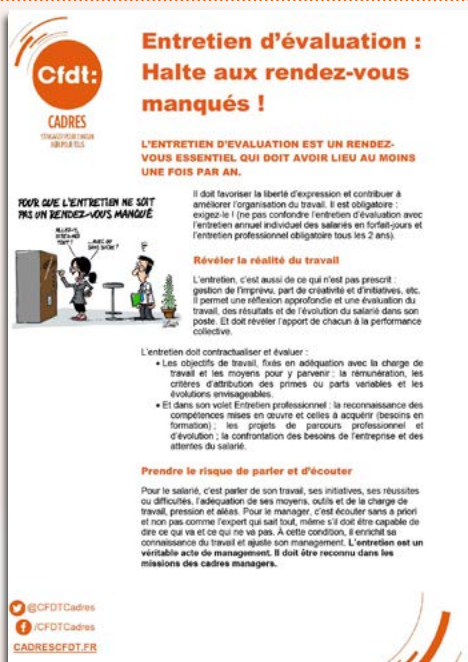
**Investissement contre jours RTT : rester vigilant**

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. L'enjeu est d'invoquer pour protéger le temps hors travail, pour réguler le travail à distance et négocier sur la charge de travail.

@CFDTCadres  
/CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

**Forfait jours : à encadrer**  
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT PROFESSIONNEL  
NATIONAL DES

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

**L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION 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 : engage-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**

**Révéler 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 chacun à 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 aléas. 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 égale son management. L'entretien est un véritable acte de management. Il doit être reconnu dans les missions des cadres managers.

@CFDTCadres  
/CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

**Entretien d'évaluation : Halte aux rendez-vous manqués !**  
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT PROFESSIONNEL  
NATIONAL DES

## Liberté, égalité... Paternité/parentalité

**AGIR POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE POUR LES HOMMES ET POUR LES FEMMES.**

**La répartition sexuée perdure encore aujourd'hui**

Cette disparité qui a des conséquences sur toute la carrière trouve son origine, entre autres, dans le choix des filières de formation, mais aussi dans une vision masculine attachée à l'image des cadres : disponibilité, mobilité, présentisme, etc.

Nous pensions à la CFDT Cadres n'un accès égal aux emplois les plus prometteurs ne sera pas possible si les inégalités de partage des tâches extraprofessionnelles persistent. Un des leviers de changement dans les représentations repose sur la participation des hommes aux tâches familiales. 80% des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes.

**Temps partiel = renégociez votre charge de travail**

Dans l'ensemble, ce sont très majoritairement les femmes qui prennent (ou subissent) un temps partiel pour s'occuper des tâches éducatives et familiales. Pour les cadres, temps partiel rime avec salaire réduit, mais le plus souvent avec une charge de travail maintenue. Si vous optez pour le temps partiel, votre charge de travail et vos objectifs doivent être renégociés.

**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/parentalité**

La CFDT Cadres revendique un congé paternité/parentalité long (deux mois minimum) pour tous, non transférable, sans perte de salaire – au moins pour la première mois. Ce droit est déjà une réalité dans de nombreux pays d'Europe.

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. La disponibilité au travail ne doit pas être discriminatoire.

@CFDTCadres  
/CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

**Liberté, égalité... Paternité/parentalité**  
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT PROFESSIONNEL  
NATIONAL DES

## Jeunes diplômés, une priorité CFDT

**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 risqué 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 professionnels, d'une information de qualité d'une revue thématique et d'un réseau national et international des référents.

@CFDTCadres  
/CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

**Jeunes diplômés, une priorité CFDT**  
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Cfdt:**  
CADRES  
SYNDICAT PROFESSIONNEL  
NATIONAL DES

## Salaires, une exigence de reconnaissance

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 plétopage 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 moyens pour atteindre les objectifs fixés, difficile d'y parler rémunération comme juste 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 éducatives 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, équilibre dans la distribution et possibilité de recours. L'enjeu est également de 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 quelque points de plus à la part réservée aux salariés, sans bouleverser les grands équilibres. La valorisation du travail bien fait doit l'emporter sur la recherche affrénée 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.

@CFDTCadres  
/CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

**Salaires, une exigence de reconnaissance**  
Recto A4 | Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)



**WEB**

**Cfdt: CADRES**

### Espaces de travail : Attention au flex-office

L'organisation en « flex-office » part du principe que le salarié sur site n'a plus automatiquement besoin d'un bureau attiré mais recherché, tout au long de sa journée, différents lieux de travail en fonction de ses besoins et des disponibilités parmi les nombreux espaces proposés : bureau (ouvert ou fermé), « cabine téléphonique », salle de réunion...

Si le « flex-office » fait l'objet de tant de critiques, c'est qu'il est presque toujours mis en place dans un souci de diminution des coûts immobiliers, puisque le nombre de places proposées est inférieur (voire très inférieur) au nombre de salariés concernés.

**Pour la CFDT Cadres, le flex-office doit faire l'objet d'une négociation !**

Lorsqu'un tel projet est proposé par la direction, il est important de lui opposer quelques principes élémentaires pour que la nouvelle organisation ne tourne pas au cauchemar :

- **Mener une analyse très fine des besoins des salariés :** par service, par activité et non globalement !
- **Bien préciser l'objectif recherché.** Si celui visant à réduire le nombre de mètres carrés (et donc les coûts) est souvent le premier, il ne doit nullement être le seul. Et encore moins être l'objectif prioritaire ! C'est l'accueil des salariés sur site dans de bonnes conditions qui prime !
- **Réaliser une étude en amont avec tous les acteurs en présence** dans l'organisation : managers, RH, instances représentatives du personnel, juristes, services généraux, salariés concernés pour favoriser le bon déroulement du projet et permettre l'élaboration d'une solution optimale
- **Lancer une expérimentation** sur un service (voire un établissement) avant de l'étendre à toute l'organisation, c'est prendre le temps d'analyser, de proposer, de déployer et d'ajuster.
- **Envisager la réversibilité partielle (voire totale)** du projet quand celui-ci est mis en place. Une organisation jugée viable en théorie peut parfois s'avérer être un désastre une fois déployée. Et puisqu'il n'est guère possible de « pousser les murs », il faut bien souvent prévoir des réaménagements, ce qui augmentera la facture finale du projet.

@CFDTCadres  
/CFDTCadres  
CADRESCFDT.FR

**Espaces de travail : Attention au flex-office !**  
Recto A4 | **Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr**

**WEB**

**Cfdt: CADRES** **FAGE**

### coupdepoucejeunes.fr

**NOUS, ON NE VOUS PROMET PAS DE RENCONTRER XAVIER NIEL...**

**Le « Coup de pouce Jeunes diplômés » FAGE-CFDT Cadres, c'est...**

- 1 Un **mentorat avec un cadre de l'entreprise ou du secteur**, pour préparer sa candidature.
- 2 Un **atelier gratuit d'aide à la candidature** (Opération 1<sup>er</sup> emploi de l'APEC).
- 3 Un **échange entre jeunes** sur le premier emploi de qualité.
- 4 Une **relecture juridique** de votre premier contrat de travail.

contact@coupdepoucejeunes.fr ...OU DE SUIVRE LE CHEMIN TOUT TRACÉ PAR PAPA

@coupdepouce\_jeunes coupdepoucejeunes.fr

**Coup de pouce jeunes diplômés**  
Recto verso A4 | **Exclusivement téléchargeable sur cadrescfdt.fr**



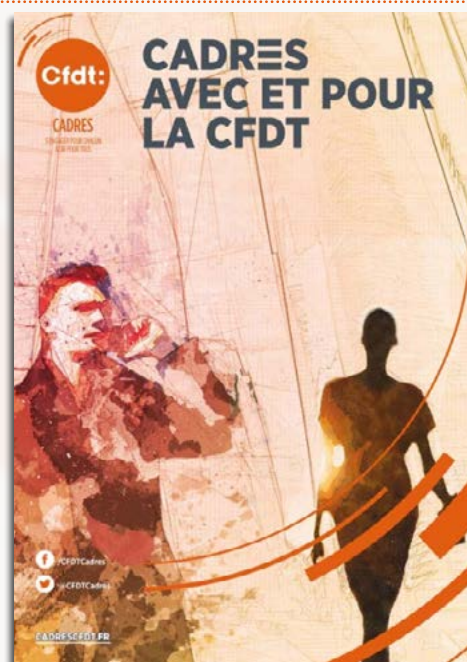
01



## La CFDT N°1 chez les cadres

A3 / Prix : 5,00 € le lot de 30\*

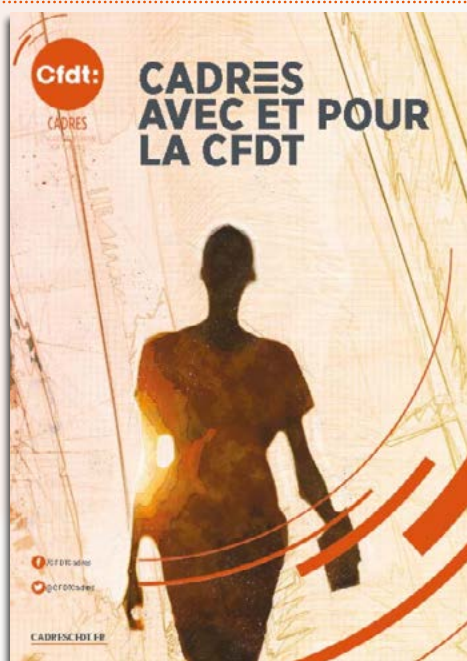
WEB



## Cadres avec et pour la CFDT (1)

A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

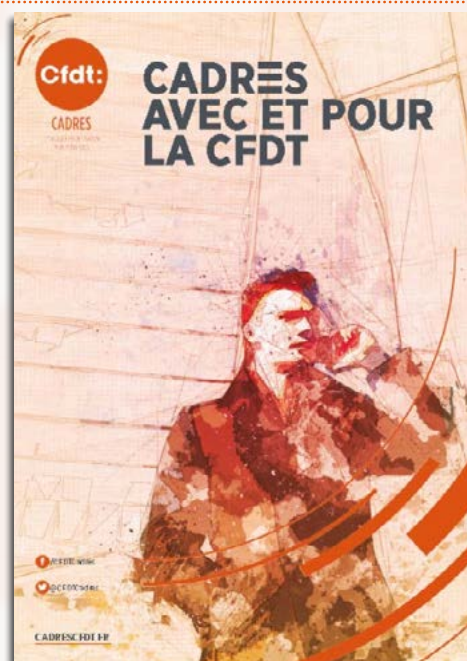
WEB



## Cadres avec et pour la CFDT (2)

A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

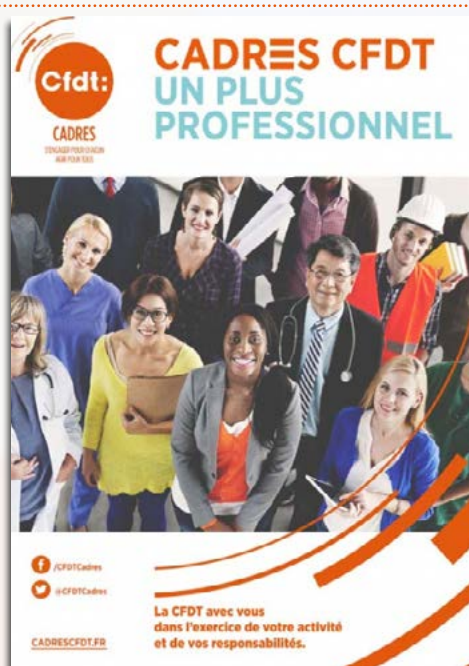
WEB



## Cadres avec et pour la CFDT (3)

A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Cadres CFDT, un plus professionnel**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Équité, égalité, tous concernés !**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Liberté, égalité, paternité !**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Égalité : Un droit fondamental, pas une option**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Pour un droit de déconnexion**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



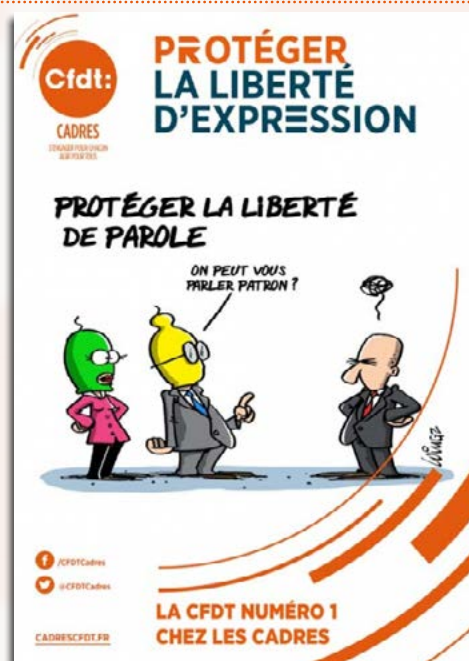
**Gouvernance : Non au tout financier !**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Les cadres de proximité ont besoin de soutien**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Protéger la liberté d'expression**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

**WEB**



**Négociations  
l'organisation du travail**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

**WEB**



**100 mails chaque jour :  
Quelle régulation ?**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

**WEB**



**En finir avec l'invasion  
du reporting**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

**WEB**



**Des temps de parole  
sur le travail !**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

Spécial  
Fonction  
Publique



**Éducation : Un impératif d'équilibres !**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

Spécial  
Fonction  
Publique



**Réseau Cfdt : La force du collectif**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

Spécial  
Fonction  
Publique



**Organisation : Vers plus de régulation**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

Spécial  
Fonction  
Publique



**Stratégies : Associons les cadres !**  
A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**Avec vous, la CFDT agit !**  
 A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**Management : Pour une écoute active**  
 A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**Pour une qualité de vie au travail**  
 A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**Améliorons nos conditions de travail**  
 A3 / Exclusivement téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**Contractuels :  
L'autre richesse**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**Égalité professionnelle :  
Une exigence démocratique**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**Les cadres architectes des  
nouvelles formes de travail**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**Attractivité de la Fonction  
Publique et de l'action publique**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)



WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**L'équilibre des temps :  
Vie pro, vie perso**

A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**Les cadres de la Fonction  
Publique en alerte !**

A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



Spécial  
Fonction  
Publique

**Reconnaître les  
expertises internes**

A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB

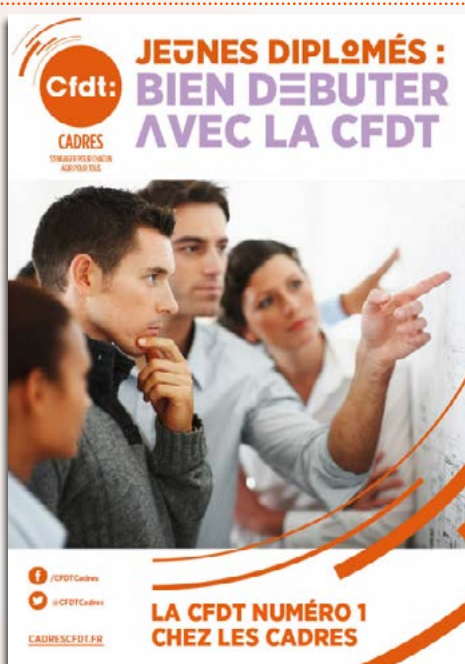


Spécial  
Fonction  
Publique

**Hôpitaux : Les cadres  
au cœur de l'intérêt général**

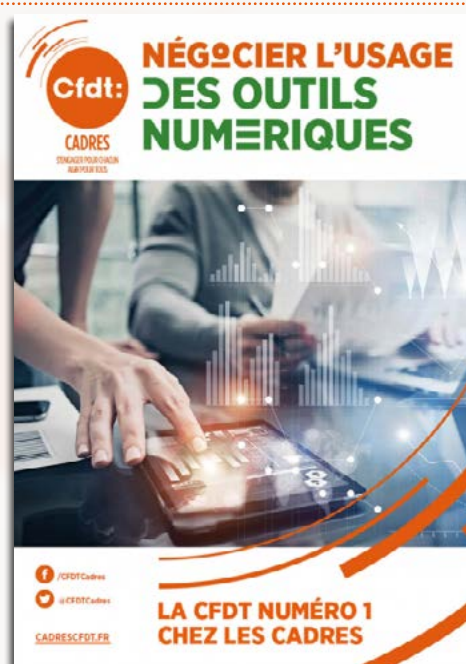
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



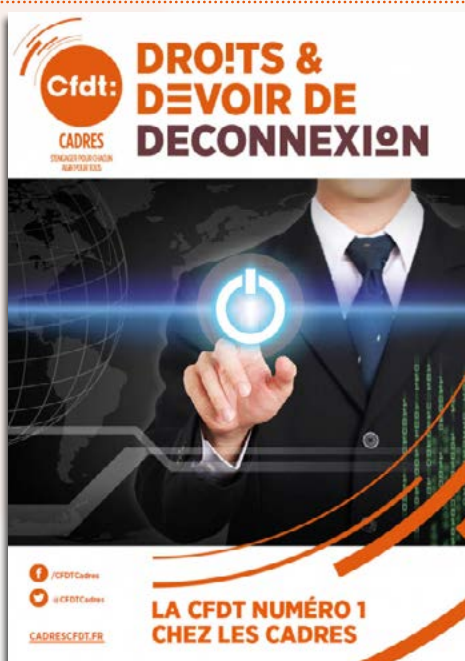
**Jeunes diplômés :  
Bien débuter avec la CFDT**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Négocier l'usage  
des outils numériques**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Droits & devoir  
de déconnexion**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Halte au reporting  
permanent !**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

**WEB**



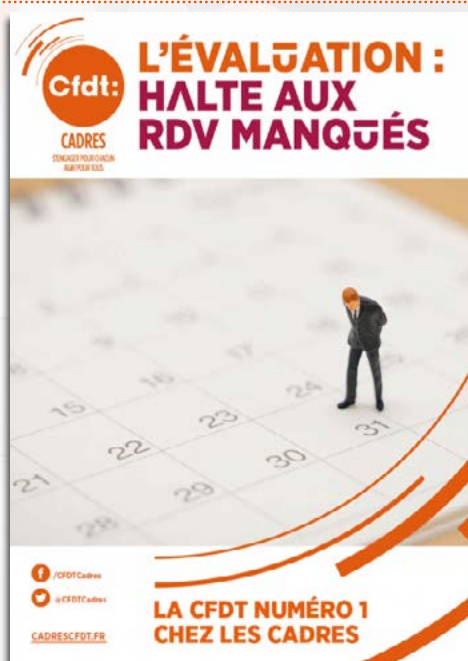
**Stress des cadres :  
Des risques à prévenir**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

**WEB**



**Travail et temps :  
Maintenir les équilibres**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

**WEB**



**L'évaluation : Halte  
aux rendez-vous manqués**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

**WEB**



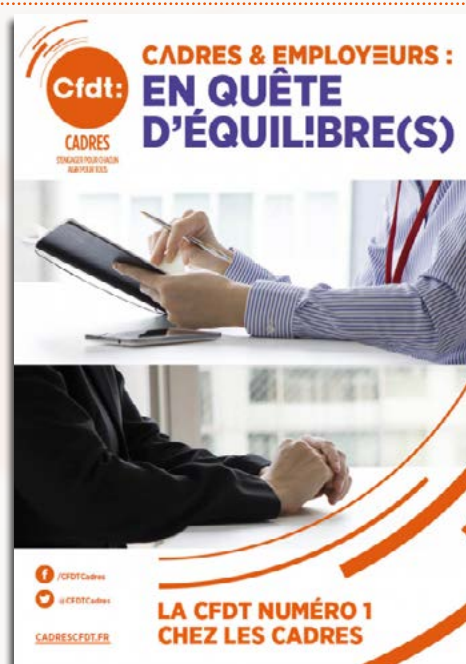
**Mixité, Égalité,  
Paternité, Parentalité**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Le handicap :  
Tous impliqués !**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Cadres & employeurs :  
En quête d'équilibre(s)**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Délégations de pouvoirs**  
*Quelles applications ? Quelles responsabilités ?*  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Espaces de travail :  
Attention au flex-office !**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Entretien professionnel :  
Un entretien sur mon métier**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Intelligence Artificielle :  
L'Humain aux commandes**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



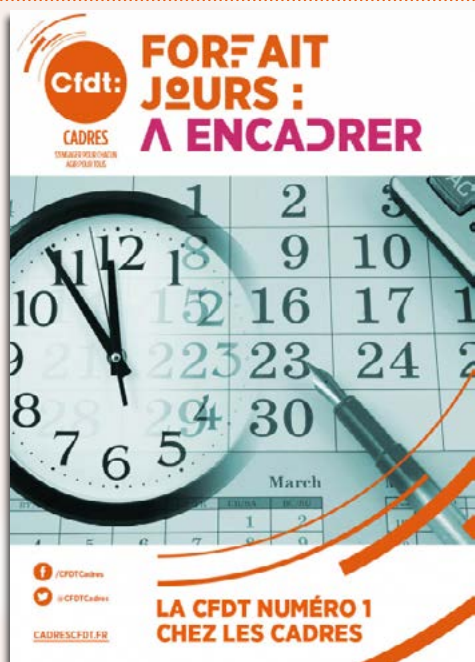
**Droit d'alerte : Les cadres  
en première ligne**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



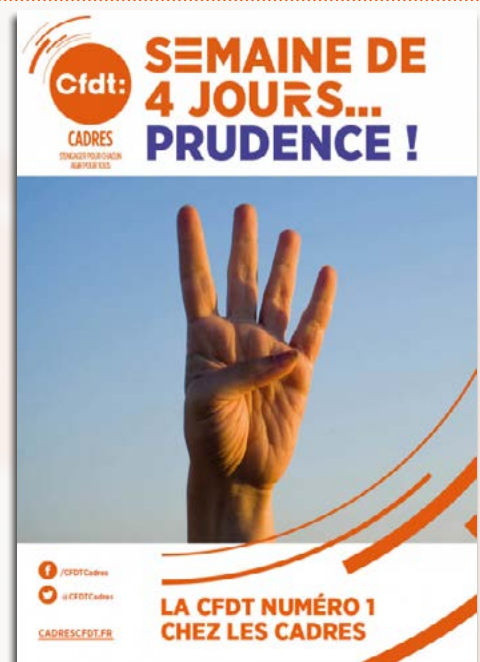
**Égalité : Un droit fondamental,  
pas une option**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Forfait jours : À encadrer**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

WEB



**Semaine de 4 jours...  
Prudence !**  
A3 / Exclusivement  
téléchargeable sur [cadrescfdt.fr](http://cadrescfdt.fr)

**Cfdt: CADRES**

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

**NOUVELLES FORMES DU TRAVAIL**



Colloque CFDT C... janvier 2022  
Paris, Bou... (f)



# Cartes postales

01



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

Prix : 5,00 € le lot de 50

02



**Travail et numérique : Des tempos à ajuster**

Prix : 5,00 € le lot de 50

03



**Égalité : Un droit fondamental, pas une option**

Prix : 5,00 € le lot de 50

04



**Contenir la surcharge de travail**

Prix : 5,00 € le lot de 50

05



**Salaires : Une exigence de reconnaissance**

Prix : 5,00 € le lot de 50

06



**Égalité, liberté, paternité !**

Prix : 5,00 € le lot de 50



07

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Éducation : Un impératif  
d'équilibres**

Prix : 5,00 € le lot de 50

08

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Réseau Cfdt :  
La force du collectif**

Prix : 5,00 € le lot de 50

09

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Organisation :  
Vers plus de régulation**

Prix : 5,00 € le lot de 50

10

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Stratégies :  
Associons les cadres !**

Prix : 5,00 € le lot de 50

11

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Avec vous, la Cfdt agit !**

Prix : 5,00 € le lot de 50

12

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Management :  
Pour une écoute active**

Prix : 5,00 € le lot de 50

# Cartes postales

13

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Pour une qualité  
de vie au travail**

Prix : 5,00 € le lot de 50

14

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Améliorons nos  
conditions de travail**

Prix : 5,00 € le lot de 50

15

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Contractuels :  
L'autre richesse**

Prix : 5,00 € le lot de 50

16

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Égalité professionnelle :  
Une exigence démocratique**

Prix : 5,00 € le lot de 50

17

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Les cadres architectes des  
nouvelles formes de travail**

Prix : 5,00 € le lot de 50

18

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Attractivité de la Fonction  
Publique et de l'action publique**

Prix : 5,00 € le lot de 50

19

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**L'équilibre des temps :  
Vie pro, vie perso**

Prix : 5,00 € le lot de 50

20

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Les cadres de la Fonction  
Publique en alerte !**

Prix : 5,00 € le lot de 50

21

**Spécial  
Fonction  
Publique**

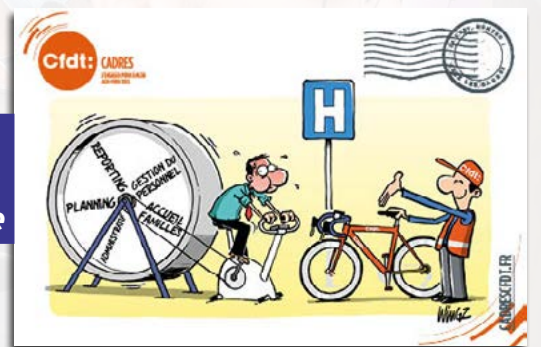


**Reconnaître les  
expertises internes**

Prix : 5,00 € le lot de 50

22

**Spécial  
Fonction  
Publique**



**Hôpitaux : Les cadres au  
cœur de l'intérêt général**

Prix : 5,00 € le lot de 50





# VOS SUPPORTS EN LIBRE TÉLÉCHARGEMENT SUR CADRESCFDT.FR



## S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

cadrescfdt.fr/nos-publications

1

ACTUALITÉS PUBLICATIONS EN RÉGION MÉTIERS À VOS COTÉS QUI SOMMES-NOUS ?










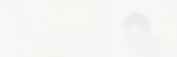


### NOS PUBLICATIONS

#### LA CFDT CADRES AU SERVICE DES MILITANTS



Retrouvez l'ensemble des outils CFDT Cadres en libre accès, à TÉLÉCHARGER, IMPRIMER et DIFFUSER ! Afin de recevoir directement vos supports de communication CFDT Cadres, téléchargez notre catalogue et faites nous suivre son [bon de commande](#).

- Type de publication - - Thématique -

<p>Plaquette</p> <p><b>APC, L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE</b></p>  <p>L'ENTREPRISE AUJOURD'HUI</p>	<p>Plaquette</p> <p><b>DÉLÉGATIONS DE POUVOIRS : Quelles applications ? Quelles responsabilités ?</b></p>  <p>LA RESPONSABILITÉ DES CADRES</p>	<p>Plaquette</p> <p><b>CADRES ET EMPLOYEURS : EN QUÊTE D'ÉQUILIBRE(S)</b></p>  <p>LA RESPONSABILITÉ DES CADRES</p>	<p>Plaquette</p> <p><b>INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : L'Annuaire aux commandes</b></p>  <p>NUMÉRIQUE : LES CADRES EN PREMIÈRE LIGNE</p>	<p>Plaquette</p> <p><b>ESPACES DE TRAVAIL : ATTENTION AU FLEX-OFFICE !</b></p>  <p>L'ENTREPRISE AUJOURD'HUI</p>	<p>Plaquette</p> <p><b>ENTRETIEN PROFESSIONNEL : UN ENTRETIEN SUR MON MÉTIER</b></p>  <p>LES DÉRIVES DE L'ÉVALUATION</p>
<p>Plaquette</p> <p><b>L'ÉVALUATION : HALTE AUX RENDEZ-VOUS MANÉGÉS</b></p> 	<p>Plaquette</p> <p><b>LE HANDICAP, TOUS IMPLIQUÉS !</b></p> 	<p>Plaquette</p> <p><b>MIXITÉ ÉGALITÉ PATERNITÉ</b></p> 	<p>Plaquette</p> <p><b>TRAVAIL ET TEMPS : MAINTENIR LES ÉQUILIBRES</b></p> 	<p>Plaquette</p> <p><b>STRESS DES CADRES : DES RISQUES À PRÉVENIR</b></p> 	<p>Plaquette</p> <p><b>HALTE AU REPORTING PERMANENT !</b></p> 

01



**« Le guide de l'intelligence artificielle au travail » (2021)**

Éditions Eyrolles | 200 pages

Prix unitaire : 18,00 €

**« Le guide de l'intelligence artificielle au travail : Vos droits face aux algorithmes »**

Franca Salis-Madinier, Préface de Cécile Dejoux

*« Un guide sur l'intelligence artificielle (IA) conçu par un syndicat ? Oui ! Une telle technologie est très impactante et avec ses algorithmes, elle fait de plus en plus irruption dans le monde du travail, regroupant nombre de technologies que les travailleurs côtoient au quotidien : la reconnaissance faciale ou vocale, celle des objets, la prédiction des risques et des succès ; l'IA aide à la décision. Elle peut recommander des choix sur les recrutements, sur les évaluations professionnelles ou sur les licenciements. »*

*Cet ouvrage se présente comme un guide sur le plan juridique à destination des élus et des mandatés pour mieux maîtriser l'IA et construire du dialogue social sur les défis qu'elle pose dans notre environnement proche. »*

02



**« Oser l'alerte » (2018)**

Éditions de l'Atelier | 178 pages

Prix unitaire : 15,00 €

**« Oser l'alerte : Sortir du silence au travail ? »**

Marie-Noëlle Auberger, Jean-Paul Bouchet, Préface de Marylise Léon

*« Ils sont salariés, fonctionnaires, contractuels, sous-traitants, bénévoles... Dans leur milieu de travail, ils ont été témoins d'actes illégaux, de malversations à la petite semaine ou de grande ampleur, de décisions prises en contradiction avec l'intérêt social de l'entreprise, avec l'intérêt général. Ils en ont parfois eux-mêmes subi les conséquences. **Que faire dans ces circonstances ? Parler ou se taire ? Céder à la pression ou écouter sa conscience ?** »*

*Face à l'isolement généralisé et aux silences complices, Marie-Noëlle Auberger et Jean-Paul Bouchet proposent de faire progresser la loi ainsi que les dispositifs d'accompagnement et de protection effective des lanceurs d'alerte. »*

**+ Un service aux adhérents cadres !**

# Cadres

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



*Informations  
et modalités  
d'abonnement sur*  
**[larevuecadres.fr](http://larevuecadres.fr)**

	Adhérent non cadre	Adhérent cadre	Non adhérent
Papier + numérique	12 euros par an	Inclus dans l'adhésion	36 euros par an
Numérique seul	Inclus dans l'adhésion		19 euros par an

# Bon de commande

À RETOURNER À **CFDT Cadres | 47 avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19\***  
OU PAR MAIL À **contact@cadres.cfdt.fr\***

Type outil	N°	Désignation	Prix	Quantité	Prix total

\*accompagné du règlement (TTC) à l'ordre de la CFDT Cadres, par virement (voir RIB ci-bas) ou par chèque. **Expédition des outils à réception du bon de commande et du paiement (le cas échéant, joindre l'avis de virement).**

**Montant total**  
(TTC) :

**Structure** (laisser vide si commande pour particulier adhérent) \_\_\_\_\_

**Nom** \_\_\_\_\_ **Prénom** \_\_\_\_\_ **NPA** \_\_\_\_\_

**Adresse de facturation** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **Code postal** | | | | | **Ville** \_\_\_\_\_

**Téléphone** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ **Mail** \_\_\_\_\_

**Adresse de livraison (si différente)** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **Code postal** | | | | | **Ville** \_\_\_\_\_

**Je procède au règlement :**  **Par virement**  **Par chèque**

**RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE CFDT CADRES (47-49 AVENUE SIMON BOLIVAR, 75950 PARIS CEDEX 19)**  
**IBAN : FR76 1027 8060 3900 0256 8754 175 / BIC : CMCIFR2A**

# CATA- LOGUE

## LES OUTILS DE L'ACTION CADRES

Mise à jour Décembre 2022



**Conception graphique** Alexandre Bonifaci  
**Photographies** Vincent Colin / Fotolia  
**Dessins** 'Wingz'

### CFDT Cadres

47-49 Avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19  
contact@cadres.cfdt.fr · 01 56 41 55 00

[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)

 /CFDTCadres

 @CFDTCadres

 cfdt-cadres