

actualité

Journée Syndicalisation des cadres La communication au service de l'adhésion



Sommaire

- p.2 – Photographie des cadres
- p.3 – Identité des cadres
- p.4-5 – Identité juridique des cadres
- p.6 – Enquête « Les cadres et le syndicalisme »
- p.7 – La communication syndicale
- p.8 – Les outils FO-Cadres

La syndicalisation des salariés en général et des cadres en particulier est un enjeu majeur pour notre organisation. Elle nous invite à la fois à tenir compte des évolutions à l'œuvre dans le monde du travail, du poids grandissant des cadres et ingénieurs dans les entreprises et les administrations.

Mais cela est sans compter la nécessité de traduire leurs préoccupations individuelles et collectives en revendications syndicales. Aussi dans cette perspective, la communication et l'information auprès de ces salariés est stratégique, et appelle une meilleure reconnaissance de



ERIC PERES
Secrétaire Général

éditorial

leur rôle et de leur place dans l'économie.

C'est dans cette perspective, tenant compte des enjeux de la représentativité, que FO-Cadres a organisé, le 31 mai 2011, à la Confédération, une journée de sensibilisation à la syndicalisation des cadres.

Plus de 130 délégués syndicaux ont ainsi participé à cette manifestation au cours de laquelle plusieurs intervenants ont apporté leur éclairage sur les différents aspects de l'univers professionnel des cadres (économique, sociologique et juridique).

Une journée qui a permis également d'aborder la question essentielle de l'articulation entre communication et

action syndicale. Une journée enfin qui fut l'occasion pour FO-Cadres de présenter l'ensemble de ses nouveaux outils d'aide à la syndicalisation.

Cette première journée sera suivie de la mise en œuvre de groupes de travail axés sur des problématiques de terrain et facilitant ainsi les échanges de pratiques entre élus FO. Une démarche dont l'efficacité opérationnelle dépendra étroitement de sa déclinaison au plus près des lieux de travail, et ce en collaboration avec l'ensemble des fédérations et unions départementales.

Aussi, dans ce numéro, vous retrouverez des extraits de chaque intervention. L'intégralité des débats a fait l'objet d'actes disponibles auprès de FO-Cadres.

Intervention de Pierre LAMBLIN - Directeur des études à l'APEC Photographie des cadres

Pierre Lamblin a fait le point sur les grandes évolutions de la population des cadres durant les vingt dernières années. Il s'est pour cela appuyé sur deux études réalisées en 1990 et en 2010 par l'Apec.

Les grandes données de l'emploi cadre

Le secteur privé compte aujourd'hui 3,5 millions de cadres. Au cours des vingt dernières années, cette population a augmenté de près de 62 % pendant que le salariat n'augmentait que de 15 % durant cette période.

D'ici 2020, la population des cadres devrait ralentir sa croissance pour atteindre 3,8 millions d'individus. En agrégeant la population des cadres du secteur public, la population des cadres devrait bientôt avoisiner les 5 millions d'individus.

La part des cadres séniors s'accroît sous l'effet du vieillissement de la population. La part des cadres de 50 ans et plus s'établit à près de 30 %, contre 26 % au sein de la population active générale. 40 % des cadres ont aujourd'hui 45 ans ou plus. La séniorisation des cadres s'est accélérée ces dix dernières années du fait d'un recrutement moindre de jeunes diplômés à des postes cadres.

Le marché de l'emploi cadre

À ce jour, le recrutement de cadres est encore principalement motivé par le remplacement des départs. Les recrutements pour création ou développement d'activité sont toutefois en augmentation, jusqu'à atteindre un tiers des recrutements.

L'ascenseur social fonctionne par ailleurs avec, de manière structurelle, 40 000 à 50 000 promotions de non-cadres à des postes cadres chaque année, indépendamment de la conjoncture.

Les jeunes diplômés sont aujourd'hui plus nombreux sur le marché du travail. Cependant, la proportion de jeunes diplômés recrutés à des postes cadres a diminué de 30 à 20 % entre 1993 et 2011.

Le chômage des cadres n'a jamais dépassé les 5,2 % au cours de dix dernières années. Le taux de chômage des cadres est généralement deux fois moins important que celui de la population générale. Au-delà de 50 ans, il demeure malgré tout extrêmement

difficile de revenir à l'emploi ; pour les jeunes diplômés, accéder à un premier emploi reste difficile.

Les évolutions comportementales de la population cadre

Le fait d'être cadre est toujours porteur de sens. Pour huit cadres sur dix, être cadre signifie avant tout avoir des responsabilités, gérer des équipes et prendre des décisions.

Les critères d'une carrière réussie affichent également une stabilité dans le temps, quels que soient la taille de l'entreprise, la fonction du cadre ou le secteur d'activité. Pour plus de huit cadres sur dix, le principal critère d'une carrière réussie demeure l'épanouissement dans le travail. Viennent ensuite le maintien de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et le sentiment de créer quelque chose ou de participer à un projet important.

La rémunération n'arrive qu'en quatrième position. Pour les femmes cadres, l'épanouissement dans la vie en générale demeure le critère principal d'une carrière réussie.



Un autre changement a trait au plus fort pessimisme que semblent avoir développé les cadres quant à l'avenir de leur entreprise. Les cadres se montrent toutefois nettement plus optimistes s'agissant de leur avenir personnel.

La relation des cadres à l'entreprise s'est également modifiée. La notion d'investissement pour les cadres s'inscrit désormais dans une logique donnant/donnant. Les jeunes cadres n'ont dorénavant plus d'état d'âme à quitter leur entreprise s'ils estiment que celle-ci n'a pas tenu ses promesses à l'issue d'une période d'intégration. Les cadres d'aujourd'hui ont développé un modèle affinitaire et de liberté, qui tranche quelque peu avec la loyauté de principe de leurs aînés.



Intervention d'Alain Pichon - Sociologue et chercheur à l'Université d'Evry Val d'Essonne

Identité des cadres

L'intervention d'Alain Pichon s'est articulée autour des dynamiques de confiance, de méfiance et de défiance auxquelles les cadres sont soumis dans leur relation avec l'entreprise.

Les cadres : différences et points communs

Seuls 40 % des cadres encadrent effectivement des salariés (60 % chez les cadres managers et 32 % chez les cadres experts), avec des variations en fonction des secteurs (dans le secteur de l'informatique notamment).

Malgré tout, les cadres dirigeants, managers ou experts partagent un certain nombre de composantes identitaires et de préoccupations. On observe tout d'abord une très forte identification par le diplôme, la formation et/ou l'expérience. On relève par ailleurs chez les cadres un attachement à l'innovation et à la technique. En pratique, la plupart des managers sont issus du monde des experts. Les cadres conservent également un attrait pour les projets nouveaux et les activités « nobles », en particulier les activités en réseau.

Les cadres revendiquent le fait d'effectuer un travail intéressant. Ils nourrissent également des aspirations à la coopération, ainsi qu'à des relations sociales dynamiques, mais apaisées. Enfin, les cadres, même les plus jeunes, conservent des attentes en matière de protection et d'évolution de carrière.

Les entreprises : des processus significatifs

Les cadres en entreprises sont aujourd'hui confrontés à un changement de légitimité économique au sein des entreprises, au développement de contraintes plus fortes dans l'organisation du travail, à des relations salariales plus oppressantes, à une opacité relationnelle et informationnelle, ainsi qu'à une banalisation du statut cadre (avec la persistance d'une « aristocratie » au sein de la catégorie, regroupant certains cadres dirigeants ou cadres à haut potentiel).

On observe par ailleurs un développement du licenciement pour motif personnel. Signes d'une plus grande précarisation, ont été institués comme nouveaux instruments de gestion de la relation salariale pour les cadres : le CDD à objet défini et la rupture conventionnelle du contrat de travail – le caractère conventionnel de cette dernière étant infléchi par l'inégalité du rapport de force entre le salarié et son employeur.

La relation des cadres aux entreprises : des évolutions significatives

Aussi, l'idée selon laquelle tous les cadres sont acquis à l'entreprise s'essouffle.

Trois postures se dégagent :

- **une posture d'anticipation et d'adaptation** (affichée par des cadres « mercenaires » bénéficiant généralement de capitaux sociaux et scolaires élevés) ;
- **une posture de résignation et de soumission** (traduisant une difficulté à proposer des alternatives) ;
- **une posture de distanciation** (visant à se protéger des difficultés et des menaces qui pèsent sur les managers).

Nombre de cadres n'y croient plus. Ils expriment dès lors un sentiment de désarroi, voire de



déprime : « on ne peut plus rien y faire », « le cœur n'y est plus », « je savais que si je refusais, je me trouverais dans un placard », « j'en avais marre », « la coupe est pleine et la pilule ne passe plus », « j'ignore s'il sera possible de retrouver l'équilibre », « j'ai eu de grandes périodes de déprime », « je suis très mal », « tout partait en vrille », etc. Pour résister, certains utilisent des stimulants, des tranquillisants, des anxiolytiques, des antidépresseurs, des stupéfiants, etc. On estime aujourd'hui qu'un cadre sur cinq est « dopé ».

En conclusion, s'il existe des nuances en fonction des secteurs, des contextes et des périodes, les rapports se sont bel et bien dégradés au fil du temps entre les cadres et leurs entreprises, à tel point que la méfiance et la défiance pourraient durablement s'installer.



Qui mieux qu'un créateur de droits
pour vous défendre ?

Intervention de Virginie DEDENYS - Responsable juridique FO-Cadres Identité juridique des cadres

Le statut juridique des cadres en France

Le statut juridique des cadres en France soulève plusieurs interrogations quant à sa légitimité à perdurer. Le clivage cadres / non-cadres existe-t-il toujours ? Doit-il être dépassé ?

En 1992, l'association Entreprise et Progrès estimait que la distinction cadres / non-cadres relevait de la préhistoire et qu'elle ne correspondait plus ni à la réalité des métiers ni aux modes d'organisation des entreprises – l'éloignement de certains cadres vis-à-vis de la fonction d'encadrement rendant d'autant plus obsolète le clivage statutaire.

En décembre 2010, un rapport du Cercle d'Outre-Manche demandait la suppression du statut cadre, présenté comme nuisible à l'emploi des seniors et créateur d'un décrochage important entre le salaire et le poste occupé. Le système britannique était érigé en contre-exemple, avec une évolution continue des salaires jusqu'à 50 ans et une diminution d'environ 20 % entre 50 et 65 ans, censée rendre les seniors plus compétitifs.

En réalité, la suppression du statut cadre permettrait aux entreprises de disposer de ressources qualifiées et expérimentées, à moindre coût. La suppression du statut cadre constituerait de surcroît un prétexte pour remettre en cause les conventions collectives et les classifications professionnelles de l'ensemble des salariés.

Au plan juridique, le statut des cadres demeure diversifié, du fait même de l'hétérogénéité de la catégorie. Au sens du Code du travail, il n'existe pas de définition unique et générale des cadres. Seules des dispositions particulières coexistent, elles concernent : le CDD à objet défini, le droit d'expression particulier, la période d'essai, le préavis, la représentation collective, etc.

Au niveau des conventions collectives et de manière générale, la qualité de cadre est reconnue aux salariés qui possèdent une formation résultant d'études sanctionnées par un diplôme, soit d'une expérience professionnelle

- formation qu'elles mettent en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions ;
- et qui exercent des responsabilités par délégation du chef d'entreprise. Le critère de commandement s'il est

souvent cité, n'est pas déterminant pour la qualité de cadre.

Au niveau de la jurisprudence, un faisceau d'indices est pris en compte pour reconnaître la qualité de cadre. N'ayant pas vocation à donner une définition générale de la catégorie, les tribunaux analysent les situations spécifiques qui leur sont soumises. Plusieurs critères ont pu ainsi être retenus par les juges :

- **le niveau des connaissances professionnelles** au regard des diplômes obtenus ou de l'expérience acquise, notamment par la formation continue (Cass. Soc. 6 octobre 1977) ;
- **le statut de cadre ou titre** donné par le contrat de travail (Cass. Soc. 7 février 1979) ;
- **le montant du salaire perçu** (Cass. Soc. 19 décembre 1979), ainsi que le bénéfice de certains avantages accordés aux cadres (Cass. Soc. 28 février 1979) ;
- **l'inscription dans le collège cadre** pour les élections des représentants du personnel (Cass. Soc. 19 décembre 1979) ;
- **la nature des fonctions exercées** tant au regard de leur importance, leur technicité éventuelle et leur condition d'exercice (degré d'autonomie et d'initiative suffisant) qu'à celui du pouvoir de commandement et de la délégation d'autorité du chef d'entreprise (Cass. Soc. 6 octobre 1977) ;
- **l'affiliation au régime de retraite** des cadres (Cass. Soc. 21 mai 1981).

Tous ces critères ne sont toutefois pas déterminants pris isolément. Deux critères demeurent réellement déterminants : l'exercice d'un pouvoir de commandement ou de grande autonomie ; la mise en œuvre d'une expertise lais-



sant au salarié une marge d'initiative et de responsabilité. Ces deux critères impliquent un certain niveau de connaissances professionnelles. La seule circonstance de ne pas avoir de subordonnés sous ses ordres n'exclut pas la qualité de cadre (Cass. Soc. 6 avril 1999).

Aujourd'hui, l'arrêt Pain contre DHL Express prononcé par la Cour de cassation le 1er juillet 2009 renforce cette mise en cause du statut cadre.

Remise en cause des avantages des cadres

Cet arrêt pose directement la question des avantages catégoriels, et par extension celle de l'avenir du statut cadre.

En l'espèce, un employé avait saisi le Conseil des prud'hommes pour obtenir un rappel de congés payés, en contestant la distinction faite entre les cadres et les non cadres dans la convention collective concernée. L'accord collectif prévoyait que les cadres bénéficient de cinq jours de congés supplémentaires, en compensation d'une organisation spécifique du travail et de la mise en place d'un forfait jour. Le salarié a été débouté par le Conseil des prud'hommes ainsi que par la Cour d'appel.



Cependant, la Cour de cassation a rendu l'arrêt suivant : « la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne peut en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage collectif, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard de cet avantage. Cette différence doit reposer sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. »

Cet arrêt a suscité des réactions discordantes. Certains ont évoqué une fin des différences entre cadres et non-cadres ou encore la nécessité de gérer les avantages des cadres ; d'autres ont prôné une abolition des « privilèges » réservés aux cadres.

En pratique, des interrogations subsistent quant à la portée de l'arrêt Pain. Va-t-il falloir justifier les avantages catégoriels ? Le cas échéant, comment procéder ? Quels critères de pertinence retenir ?

Si l'objectif était d'aboutir à une harmonisation par le haut des avantages conventionnels, l'arrêt Pain pourrait être vu comme une opportunité. Le risque serait néanmoins que les entreprises utilisent cette décision pour justifier un nivellement par le bas des avantages conventionnels, en prétextant une impossibilité financière d'assurer une harmonisation par le haut. Les entreprises pourraient également s'appuyer sur l'arrêt Pain pour privilégier une individualisation de la relation salariale à travers le contrat de travail, ce qui remettrait en cause le principe de la négociation collective, pour les cadres comme pour l'ensemble des salariés.

Plusieurs pistes ont été soulevées pour justifier les avantages catégoriels en réaction à l'arrêt Pain.

Selon certains juristes, les avantages nécessiteraient d'être diagnostiqués, notamment s'agissant des droits ayant trait au licenciement. La durée de préavis plus longue pour les cadres pourrait ainsi se justifier par rapport à l'impact que la cessation de la relation de travail peut avoir sur l'organisation du travail dans l'entreprise. L'indemnité conventionnelle de licenciement plus élevée pour les cadres pourrait être justifiée par une perte de salaire plus importante (en tenant compte toutefois de l'assiette de calcul).

La difficulté est qu'il existe autant de justifications possibles que d'avantages. De surcroît, les cours d'appel interprètent chacune différemment la pertinence des arguments. Le rôle de la Cour de cassation sera d'unifier la jurisprudence.

À ce stade, une option pourrait être d'engager une révision ou une dénonciation des accords collectifs. Une autre orientation pourrait être de justifier un à un les avantages catégoriels. À notre sens, il conviendrait de ne pas se précipiter. Le risque serait de créer une insécurité juridique plus importante encore en remettant en cause systématiquement les conventions et accords collectifs. Une possibilité

pourrait être de recourir à des avenants inter-prétatifs, ne modifiant pas le contenu des accords.

En tout état de cause, le plus sage serait d'attendre le positionnement de la Cour de cassation. En conclusion, je citerai Jacques Barthélémy, avocat en droit social : « si le principe d'égalité de traitement consacre à l'évidence un

progrès dans la mise en œuvre de la fonction protectrice du droit du travail, sa déclinaison ne devrait pas se traduire par la remise en cause d'autres principes quels qu'ils soient ».

Dans deux arrêts du 8 juin 2011, la Cour de cassation est venue tempérer sa position par rapport à l'arrêt Pain. Pour en savoir plus, www.fo-cadres.fr

Définitions et identités des cadres en Europe

De prime abord, la notion française de statut cadre peut sembler n'avoir aucun équivalent dans les autres pays européens. Néanmoins, des caractéristiques comparables associées aux cadres existent bel et bien chez nos voisins européens. Au Royaume-Uni, il existe ainsi des professional and managerial staff members ; en Italie, il est question de quadri. En Allemagne, une distinction est également pratiquée entre les cols blancs et les cols bleus. La définition des cadres en Europe ne saurait donc être abordée avec une approche ethnocentriste.

Les travaux réalisés dans le cadre d'Eurocadres démontrent également l'existence d'une identité des cadres à l'échelle européenne, en dépit de l'absence d'une définition unique et transnationale. Eurocadres reprend la définition des cadres donnée par l'OIT, issue du recueil de principes et de bonnes pratiques concernant les conditions d'emploi et de travail des travailleurs intellectuels adopté en 1977.

Pour l'OIT, est cadre tout salarié qui :

- a terminé un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur ou qui possède une expérience reconnue équivalente dans un domaine scientifique, technique ou administratif ;
- exerce en qualité de salarié des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement et d'initiative et impliquant un niveau relativement élevé de responsabilité ;
- détient, par délégation de l'employeur et sous son autorité, la responsabilité de prévoir, diriger, contrôler et coordonner les activités d'une partie de l'entreprise ou d'une organisation, avec le pouvoir de commandement correspondant.

Au niveau national, trois types d'approches sont privilégiés :

- des définitions excluant (visant à exclure certains salariés de tout ou partie de la réglementation du travail, concernant notamment le temps de travail) ;
- des définitions imprécises ou inexistantes (au plan légal ou conventionnel, avec parfois des conditions spécifiques prévues dans la négociation collective ou dans les contrats de travail) ;
- des définitions spécifiques (légal et/ou conventionnelles, avec des droits supplémentaires ou particuliers pour les cadres).

En France, des dispositions légales et conventionnelles spécifiques ont permis la reconnaissance du statut collectif des cadres. Certaines conventions collectives de branche, dont celle des ingénieurs et cadres de la métallurgie, sont spécifiques aux cadres. Des avenants spécifiques aux cadres existent dans certaines conventions. Certains accords de branche ou d'entreprise prévoient des dispositions spécifiques pour les cadres, sur des thèmes de négociation précis. La convention collective nationale du 14 mars 1947 institue le régime de retraite complémentaire et de prévoyance des cadres : l'AGIRC.

En règle générale, les définitions retenues pour les cadres reposent donc sur les notions d'autonomie dans la prise de décision, de responsabilité en termes de management et de niveau d'étude ou de qualification. Cela étant, la négociation collective demeure le principal élément structurant du statut cadre. La loi formalisant plus rarement des définitions nationales dans ce domaine.

Enquête

« La défense des intérêts des cadres : le rôle joué par les syndicats »

Eric PERES, Secrétaire Général de FO-Cadres a présenté les premiers résultats d'une enquête réalisée en partenariat avec l'APEC sur la perception par les cadres du rôle des syndicats.

600 cadres en emploi ont été interrogés sur leur rapport aux pratiques revendicatives et aux syndicats.

Cette enquête se fixait pour objectifs de connaître l'opinion des cadres sur les missions des syndicats, d'identifier leurs relations aux organisations syndicales actuelles et la place que doivent jouer les syndicats selon eux.

Près de deux cadres sur trois (63 %) ne font pas confiance aux syndicats pour les défendre en cas de difficultés. Ainsi, les cadres privilégieraient les démarches individuelles ou des actions collectives non syndicales en cas de licenciement collectif.

Si le rôle concret des syndicats en cas de difficultés est peu reconnu, le syndicalisme en tant que tel est jugé utile. En les qualifiant à la fois d'utiles et de contestataires, les cadres reconnaissent aux syndicats, quels qu'ils soient, une fonction régulatrice dans les relations sociales.

La plupart des cadres indiquent qu'ils n'ont pas de réels contacts avec des syndicats

Ainsi, plus qu'un "désamour" envers les syndicats, on observe plutôt une méconnaissance, sans doute liée à un a priori

négatif. En effet, aucun syndicat n'est jugé majoritairement de façon positive par les cadres, mais c'est surtout la part importante des "sans-opinions" qui est significative. Par ailleurs, interrogés sur le syndicat dont ils se sentiraient a priori les plus proches, la moitié des cadres répondent "aucun".

Dans leur grande majorité, les cadres jugent utile l'existence de syndicats spécifiques aux cadres.

Interrogés de façon libre sur les raisons de cette utilité, les cadres répondent en premier lieu que les cadres ne sont pas des salariés comme les autres : "Les cadres rencontrent souvent, au sein de l'entreprise, des problèmes bien spécifiques. La rivalité cadres/employés existe bien ! Il faut un syndicat qui comprenne ces difficultés et puisse agir en toute impartialité." ; "Parce que les conditions de travail, le contenu du contrat de travail et des postes diffèrent : responsabilités, engagement, stress, heures, cotisations..."

Les cadres ajoutent que les syndicats traditionnels ne comprennent pas toujours cette place singulière des cadres, ce qui légitime l'existence de syndicats spécifiques : "La situation d'un



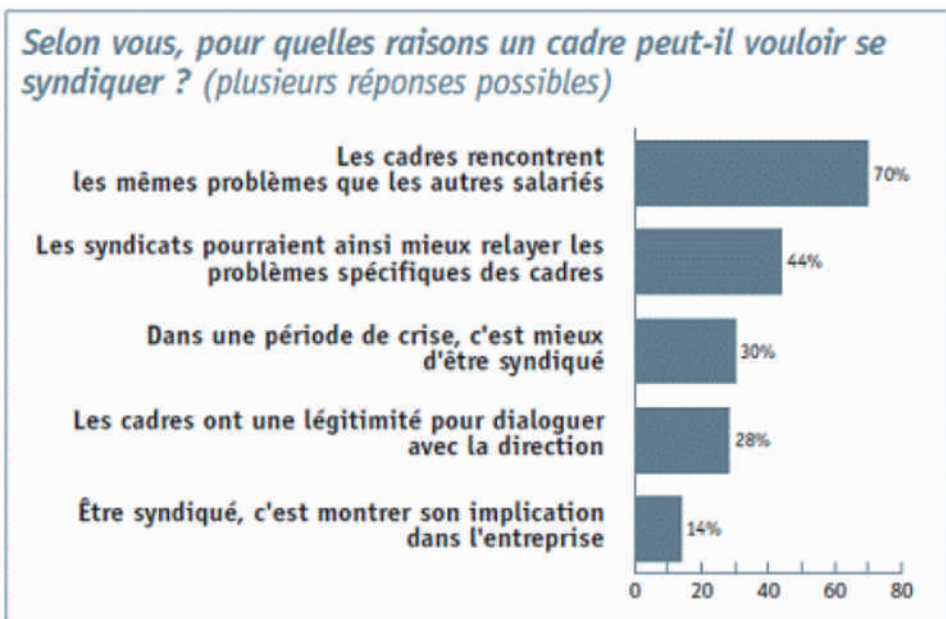
cadre est différente d'un salarié, il ne peut être défendu comme un salarié et souvent malheureusement les syndicats de salariés positionnent les cadres du côté des patrons." ; "Car les cadres ne sont pas considérés par les syndicats "classiques", ils doivent donc être représentés par un syndicat dédié."

82 % des cadres non syndiqués interrogés n'ont pas cependant l'intention de se syndiquer. Ils sont 12 % à vouloir se syndiquer à une date indéterminée et seulement 6 % à vouloir se syndiquer prochainement.

Les cadres jugent qu'ils pourraient avoir intérêt à se syndiquer pour deux principales raisons :

- D'une part, ils disent "rencontrer les mêmes problèmes que les autres salariés".
- D'autre part, les syndicats "pourraient mieux relayer les problèmes spécifiques des cadres".

La position spécifique des cadres dans l'entreprise se retrouve ici : à la fois salariés comme les autres et catégorie singulière.



**Yohann LEFEBVRE -
Directeur associé de l'agence
de communication Nouveau Western**
La communication syndicale

Le taux de syndicalisation en France est de 8%. La marge de progression apparaît donc réelle. Encore faut-il que les moyens de communication soient suffisants pour être présent et visible sur le terrain.



Aujourd'hui, les syndicats paraissent relativement peu préoccupés par les cas individuels. Le risque serait de voir se mettre en place une dynamique « loin des yeux, loin du cœur ». Une déconnexion avec les attentes des salariés pourrait produire une image d'efficacité déficiente, avec un impact sur les adhésions et les cotisations.

Face à ces constats, deux enjeux majeurs apparaissent en termes de communication : garder sa représentativité et renforcer son indépendance. Pour travailler sur la représentativité, l'objectif serait de revaloriser la mission du syndicat, de le positionner en tant qu'apporteur de solutions individuelles et collectives, et de rendre visible, attractive et disponible son expertise. Pour travailler sur l'indépendance, l'objectif serait de développer le flux de cotisations du syndicat, en fidélisant ses adhérents, en levant les freins à l'adhésion de nouveaux adhérents et en amenant les adhérents à être des ambassadeurs intelligents.

Communiquer plus spécifiquement sur internet impose de raisonner en termes de ratio budget/perfor-

mance, dans le cas des syndicats avec des objectifs quantifiés en matière d'adhésions. Le coût de recrutement d'un adhérent peut ainsi être évalué. Quatre évidences nécessitent cependant d'être rappelées :

- **Occuper** le terrain sans dessein stratégique ne crée pas de valeur.
- **La créativité** ne sert à rien si elle n'est pas au service d'une histoire.
- **Une histoire** ne sert pas si elle n'est pas diffusée dans une logique d'audience.
- **Une audience** ne vaut rien si elle n'est pas corrélée à des objectifs market.

Vis-à-vis de l'adhésion, trois leviers de performance se dessinent : raconter une histoire (se positionner, dire ce que l'on est, avoir un visage, etc.), provoquer l'expérience (donner un numéro



de téléphone, mettre en place un service exclusif pour les adhérents, etc.) et dynamiser l'audience (être présent et visible sur le web, être référencé sur les moteurs de recherche, être associé à des mots clés, etc.). Le fait de créer de l'interaction doit ainsi permettre de créer de nouvelles formes d'engagement entre la marque et sa cible.

Plusieurs éléments peuvent être mobilisés pour créer un territoire de marque cohérent et attractif : une charte graphique, des visuels représentatifs, une présence web cohérente (y compris au niveau des adresses mail et web), etc. Une telle stratégie pourrait s'articuler autour de quatre axes :

- **Attirer** : maximiser les contacts à travers le référencement sous Google, le format newsletter, etc.
- **Séduire** : converser, répondre aux mails, se positionner en tant qu'apporteur de solutions et de conseils (au-delà de la dimension juridique parfois anxiogène), raisonner en termes de bénéfice pour les utilisateurs, provoquer l'expérience et l'implication, etc.
- **Lever les freins** : répondre aux questions des utilisateurs de manière transparente, rassurer les utilisateurs (notamment dans le rapport de force avec leur hiérarchie), permettre à l'utilisateur de s'impliquer dans un rôle d'adhérent et/ou de militant, etc.
- **Recruter** : proposer l'engagement de manière claire (sans avoir peur de parler d'argent et de services rendus), favoriser une adhésion simple et en ligne, mettre en place des services exclusifs adhérents (dans une optique de séduction et de fidélisation), etc.

En conclusion, les syndicats français sont encore loin d'avoir une présence efficace sur le web. Des ressources devront être trouvées pour cela, avec une stratégie associée.

**Qui mieux qu'un créateur de droits
pour vous défendre ?**

Communication Syndicale : les outils FO-Cadres

Dépliant Faites respecter vos droits

L'action syndicale est le plus sûr moyen de défendre les droits et les intérêts des cadres. Un espace est prévu pour apposer le cachet du syndicat

Dépliant égalité hommes-femme

Les inégalités hommes femmes sont traitées de manière globale en abordant à la fois les difficultés pour accéder à des postes à responsabilités ainsi que la difficulté de concilier vie privée et professionnelle pour les femmes cadres ayant des enfants.

Dépliant stagiaires

Le dossier des stages en entreprises a été confié à FO-Cadres par la confédération en 2007. Objectif : œuvrer pour la création d'un véritable statut juridique des stagiaires. Nous avons obtenu la gratification des stages dès deux mois. Il est donc important de communiquer sur cette avancée obtenue par FO auprès des jeunes générations.

Les nouvelles affiches

Les outils à usage des élus FO

Argumentaire syndical chartes éthiques.

D'autres argumentaires sur des thèmes tels que la représentativité seront prochainement disponibles sur le site www.fo-cadres.fr

Collection Point cadre

Cette revue reprend des études réalisées par des chercheurs en collaboration avec FO-Cadres. Elle est un outil d'expertise précieux pour comprendre l'univers professionnel des cadres.

Les bulletins mensuels Juris'Infos et Cadr'Infos

Les bulletins d'information abordent des points essentiels de l'univers professionnel et juridique des cadres.

Format court à afficher dans les panneaux syndicaux.

La Lettre trimestrielle FO-Cadres

Dossiers d'actualité : informations pratiques, analyse de l'actualité sociale, revendications de FO-Cadres.

Le guide juridique du salarié cadre

La publication qui répond le plus au besoin d'information et d'expertise des cadres.

Toutes les spécificités des cadres y sont abordées : clauses contractuelles, période d'essai, procédure de licenciement, retraite des cadres, etc.

Tous nos outils FO-Cadres sont téléchargeables sur le site www.fo-cadres.fr. Pour en savoir plus, nous contacter par mail : secretariat@fo-cadres.fr



Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer à l'adresse ci-contre

Nom :
Prénom :
Entreprise :
E-mail :

Directeur de la Publication : **Eric PERES**
Dépôt légal 10/2011
ISSN 1963-2509
CPPAP 0112 S 08146
N° 145 - 0,30 €
Diffusion gratuite aux adhérents
Cette publication est imprimée sur du papier recyclé



FO-Cadres
L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière
2, rue de la Michodière - 75002 Paris
Tél. : +33 1 47 42 39 69 - Fax : +33 1 47 42 03 53
Courriel : contact@fo-cadres.fr
Site internet : www.fo-cadres.fr