

LA FNCDS RENCONTRE LE MEDEF

Mardi 13 février 2018, la FNCDS a été reçue par le directeur de cabinet du Président du MEDEF, accompagné de la directrice de mission au « Pôle fédérations professionnelles ».

Cette rencontre à l'initiative du MEDEF, fut l'occasion d'appréhender d'éventuelles convergences entre nos structures respectives.

Le MEDEF, 1er réseau des entrepreneurs de France représentant 173 000 entreprises de tous secteurs et tailles, 10,2 millions de salariés, 95 % de TPE/PME. C'est aussi 76 fédérations professionnelles adhérentes ; 600 syndicats professionnels représentés ; 122 MEDEF territoriaux adhérents. Interlocuteur majeur des décideurs internationaux, européens, nationaux et locaux, c'est le 1er porte-parole des entreprises : 20 000 mandataires exercent 35 000 mandats défendant, au nom du MEDEF, les intérêts des entrepreneurs dans toutes les instances économiques et sociales qui impactent la vie des entreprises.

Partenaire incontournable du dialogue social, habilité par la loi à négocier au nom des entreprises avec les partenaires sociaux, c'est aussi un acteur engagé en faveur de l'internationalisation des entreprises.

La FNCDS c'est 25 réseaux représentant majoritairement des cadres supérieurs et dirigeants non mandataires sociaux, des membres associés, des experts techniques. La FNCDS est partenaire d'autres fédérations comme la FAS (Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés). L'un de ses objectifs majeurs est la représentativité des Cadres dirigeants et supérieurs depuis que la loi de 2008 les a laissés "sur le bord du chemin".

Vis-à-vis du MEDEF le souhait exprimé par la FNCDS est d'être un interlocuteur reconnu comme facilitant le dialogue social et être associé à des réflexions sur les problématiques des dirigeants. A cet égard, nous avons parlé de la réflexion menée par les organisations de personnel, depuis décembre 2017, sur la notion de cadre. Notre inquiétude tient au

fait que les notions de cadres supérieurs/dirigeants ne semblent pas prises en compte alors que c'est une réalité très concrète pour la bonne marche des entreprises. Selon le MEDEF, dans le cadre de la fusion AGIRC/ARRCO, la notion de cadre va disparaître, mais la réflexion se poursuit. Pour ce qui concerne la notion de cadre dirigeant, la réponse est moins tranchée. Ayant mis en avant que les patrons étaient le plus souvent représentés au niveau du MEDEF par des cadres dirigeants non mandataires sociaux, notre interlocuteur a convenu que c'était une problématique bien réelle et une catégorie à bien identifier et à examiner dans une logique de branche !



Lors de cet entretien, nous avons évoqué des chantiers du gouvernement en cours ou en projet, à savoir :

- Les ordonnances relatives à la réforme du Code du Travail ratification courant février (ratification parlementaire le 14/2 !) et mise en œuvre des CSE. Sur ce dernier point on a convenu que c'est une véritable révolution concernant les acteurs, révolution surtout des mentalités, avec la nécessité d'une meilleure formation des membres du CSE et des difficultés liées à la réduction drastique du nombre de délégués pour les organisations de personnel. Pour le MEDEF la mise en œuvre du CSE (Comité social et économique) est surtout à la main du chef d'entreprise. Pour nous pas seulement !

- La formation professionnelle 33 - 36 milliards d'€ gérés par les partenaires sociaux.

- L'assurance chômage.

- Les retraites avec l'objectif de supprimer les régimes spéciaux. Les annonces d'un projet de loi pour la fin de l'année paraissent vues du MEDEF très ambitieuses.

Nous avons évoqué conjointement des domaines typiquement liés aux problématiques des dirigeants et cadres supérieurs

et où l'expérience de gens de terrain côté FNCDs pourrait être précieuse :

- La mise en place du Comité social et économique. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

- Le management,
- le mentoring,
- la diversité,

- le recrutement, les nouvelles compétences, la révolution numérique, la formation,

- le fait religieux en entreprise,

- l'actionnariat salarié et l'épargne salariale.

L'entretien de plus d'une heure a été cordial. A nous maintenant de démontrer lors de la participation actée récemment à des groupes de travail, notre plus-value pour le rayonnement de la FNCDs et la progression de nos idées.

Guy Salziger
Président de la FNCDs

NEWS

BIENVENUE A L'ADMPTT



L'Association des Administrateurs des Postes et Télécommunications (ADMPTT) est très heureuse de son adhésion à la FNCDs qui correspond à notre stratégie d'ouverture. Je suis persuadée qu'elle sera porteuse de synergies communes, innovantes et

renforcera nos influences respectives. D'autant que nous sommes des cousins proches !

Quelques mots sur les « ADM » comme nous nous appelons entre nous.

Les ADMPTT sont les anciens élèves de l'Ecole Nationale Supérieure des PTT, créée en 1888 et qui a ouvert un parcours commun à celui de l'ENA de 1946 à 1992.

Si l'ENSPTT a fermé ses portes en 2002, elle aura formé plus de 2 000 élèves aux plus hautes responsabilités tant à La Poste, à Orange, dans la fonction publique que dans la sphère privée. Soulignons le rôle d'ascenseur social que l'ENSPTT a représenté au sein des PTT de l'époque, incarnant parfaitement les valeurs de méritocratie à la française.

Notre association regroupe des membres aux profils et aux carrières extrêmement variés. C'est une grande richesse et cela nous permet de déployer une grande palette d'actions. Les ADM PTT, ce sont aujourd'hui des cadres dirigeants et supérieurs qui exercent de hautes responsabilités au sein du Groupe la Poste, d'Orange, des filiales de ces deux groupes. Ce sont aussi des administrateurs civils qui exercent dans quasiment l'ensemble des ministères et des anciens élèves qui exercent dans le secteur privé.

Ce sont aussi d'anciens élèves de la filière internationale de l'ENSPTT.

Et *last but not least* l'Association regroupe de nombreux retraités qui, je peux en attester, n'ont rien d'inactif et contribuent fortement à la vie et au dynamisme de notre association.

L'Association des ADMPTT a pour vocation première d'accompagner et de soutenir ses membres. Dans un monde de l'entreprise, de la haute fonction publique confronté à des transformations si profondes, si rapides, notre leitmotiv est d'accompagner le changement.

Nous devons être en veille permanente et accompagner les membres de notre association, quelles que soient leurs fonctions, à faire face parfois à des disruptions de plus en plus brutales.

Je crois viscéralement que pour cela - je paraphrase Philippe Wahl, le Président du Groupe La Poste - il faut être dans une posture de conquête, pas dans la plainte.

Les administrateurs des PTT ont vécu une histoire tumultueuse et toujours, ils ont su s'adapter. Nous fêterons en 2018 les 130 ans de la création de l'ENSPTT : nous avons donc pour projet de fêter dignement cet anniversaire en multipliant les actions et les réflexions liées à la capacité dont chacun dispose pour s'adapter et aller de l'avant.

Longue vie à notre partenariat.
@plus forts ensemble



Corinne Lemallier
Présidente de l'Association des ADMPTT

LE CONSEIL D'ÉTAT ANNULE L'ARRÊTÉ FIXANT LA LISTE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES PRATICIENS DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE.



Cette convention collective regroupe environ 570 médecins du travail, médecins et chirurgiens-dentistes conseils de l'organisme de protection sociale du secteur agricole.

Depuis septembre 2008, le Syndicat National des Praticiens de la Mutualité Agricole (SNPMA), affilié à la FNCDS, se bat pour que les protocoles électoraux prévoient le collège spécifique des praticiens, seul moyen de mesurer l'audience électorale de chaque syndicat au sein de la branche professionnelle des praticiens ; la MSA, comme les autres organismes de protection sociale étant, de par la Loi, organisée en trois branches : Employés et Cadres, Agents de Direction et Praticiens.

La notion de branche n'étant pas clairement définie au code du travail jusqu'en 2018, la seule branche reconnue par les juridictions, y compris la Cour de Cassation, a été une branche unique de la MSA ; les Praticiens et Agents de Direction étant assimilés aux cadres, bien que disposant de conventions collectives différentes.

Conséquence des arrêtés de décembre 2013, les Praticiens et Agents de Direction ont été exclus des négociations annuelles les concernant, et « représentés » par les délégués syndicaux des confédérations syndicales d'employés et cadres.

Un gros travail d'information auprès des Institutions et personnalités politiques a été engagé dans le cadre des actions de la FNCDS qui partage la même problématique, dans des situations différentes.

Le dernier recours administratif, engagé début 2014, a mis fin à cette situation grotesque qui a permis, entre autres, de faire signer l'accord de formation des médecins par des employés et cadres de l'Institution, les principaux intéressés n'étant pas invités à donner un avis.

La fin de l'année 2017 a été plus prolifique :

Ordonnance « Macron » du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective :

Modification de l'article L.2232-11 du Code du Travail :

« Sauf disposition contraire, les termes « convention de branche » désignent la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches. »

Arrêt du Conseil d'Etat du 24 novembre 2017 (n°389203), extraits :

« 4 - Considérant qu'en l'absence, par suite, de dispositions permettant de mesurer, dans le champ de la convention collective qui leur est légalement applicable, l'audience des différentes organisations syndicales susceptibles de représenter les praticiens conseils de la mutualité sociale agricole, cette convention ne peut être regardée, au sens de l'article L.2122-5 du même code, comme constituant une « branche » pour laquelle il appartient au ministre

du travail de fixer, par arrêté, la liste des organisations syndicales reconnues représentatives. »

« 7 - Considérant qu'il résulte de ce qui a été dit au point 4 que l'arrêté attaqué est entaché d'incompétence et doit être annulé. »

Ce qu'il faut retenir de cet arrêt :

Le Conseil d'Etat, dans ses autres « considérants », répète les textes relatifs à l'élection des représentants des salariés aux Comités d'Entreprise et ceux relatifs à la représentativité au sein des branches professionnelles, sans aucun commentaire.

L'article L.2122-5, mentionné au point 4-, fait obligation d'une mesure d'audience par branche.

De tout cela, il ressort que si la convention collective des praticiens de la MSA n'est pas reconnue comme une branche professionnelle, la seule raison en est l'absence de mesure d'audience spécifique, à l'exclusion des autres moyens invoqués, notamment par la CFDT, totalement ignorés par le Conseil d'Etat.

Cet arrêt reconnaît la spécificité d'une « **catégorie particulière de salariés** » (point 2-), ce qui ne peut que favoriser les prochaines actions de la FNCDS en matière de représentativité des cadres dirigeants, non-inscrits sur les listes électorales, et des cadres supérieurs qui bénéficient de délégations de direction.

Philippe Mahot
Président du SNPMA

Syndicat National des Praticiens
de la Mutualité Agricole
Vice-Président de la FNCDS

LE BAROMÈTRE SOCIAL DES CADRES SUPÉRIEURS ET DIRIGEANTS

Huitième édition du baromètre de la FNCDs



Cette nouvelle enquête annuelle envoyée aux adhérents des réseaux de la FNCDs a permis une nouvelle fois de suivre le moral des cadres dirigeants et supérieurs en identifiant leurs sujets de préoccupations majeures et les évolutions

principales par rapport aux exercices antérieurs.

Ce baromètre lancé en janvier/février 2018 portant de fait sur la situation 2017 a permis de recueillir plusieurs centaines de réponses. C'est donc un échantillon représentatif des réseaux de la FNCDs qui demeure stable quant à la répartition par domaines d'activités (42 % du monde agricole, 22 % des télécoms et 34 % pour l'énergie et les transports). La mixité des répondants reste toujours trop faible (18 % de femmes) mais il faut noter un léger rajeunissement des répondants avec 32 % de moins de 50 ans.

Si les relations avec les instances de gouvernance demeurent toujours perfectibles, la situation s'avère très contrastée selon les entreprises. **La qualité du dialogue social est jugée globalement satisfaisante** ; les relations au sein des entreprises ont tendance à s'améliorer même si le score le plus bas demeure celui avec les partenaires sociaux. De nouvelles questions posées cette année sur ce domaine ont permis d'identifier qu'une majorité de répondants pense que la réforme du code du travail et surtout la **mise en place du Conseil Social et Economique** va faciliter le dialogue social. De même, cette nouvelle enquête a permis de mettre en lumière l'importance des répondants siégeant dans une instance de représentation du personnel (40 % au titre de l'employeur et 7 % au titre des salariés). En matière de **situations conflictuelles, seul un cas particulier** de « prise en main de l'outil de travail » est cité, les autres cas de grève correspondant pour l'essentiel à des mots d'ordre nationaux. Quant au **phénomène religieux**, suivi pour la troisième

année, il semble demeurer marginal même s'il tend à se développer ; la FNCDs continue à approfondir ce sujet au travers de nouvelles questions ; ainsi, le guide du fait religieux dans les entreprises privées apparaît peu opérant, voire inconnu ; par contre, les chartes de la laïcité se développent (présentes dans les entreprises de 24 % des répondants).

Sur l'exercice de la fonction, après des indicateurs en forte baisse l'an passé, la tendance est à une amélioration globale. Ainsi, **une large majorité continue à avoir plaisir à aller travailler**. Cependant, des difficultés ressortent des réponses comme une baisse continue dans le nombre d'entretiens annuels formalisés et un système de rémunération globalement peu incitatif. Si les nouvelles technologies apparaissent désormais intégrées au fonctionnement quotidien des répondants, **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée s'avère de plus en plus difficile** à assurer avec une pression accrue de la charge de travail.

Dans le **système de répartition de la richesse**, la majorité souhaite une amélioration entre toutes les parties prenantes ; dans les solutions, pour les sociétés commerciales, un plus fort recours à l'épargne salariale et à l'actionariat salarié est préconisé et pour les sociétés coopératives et mutualistes, une révision du statut de sociétaire.

Enfin, les sujets de préoccupation prioritaires demeurent les compétences, la rémunération, l'emploi et l'évolution de carrière. Et, après la forte baisse constatée en 2016, **une majorité de 56 % des répondants se déclarent de nouveau optimistes ou très optimistes tant à ce jour que pour demain**.

Liliane Pautrot
Secrétaire générale de la FNCDs

Vous trouverez le détail de toutes les réponses sur le site : www.fncds.fr



SOIRÉE DÉBAT À LA FCNS

AVEC SARA RAVELLA

« CAC WOMAN »

Afin d'inaugurer la thématique " femme dirigeante " qui va scander une partie de ses travaux pour 2018, la FNCS (Fédération Nationale des Cadres Supérieurs et Dirigeants de l'énergie), avec ses partenaires de la FNCS (l'ACSED d'Orange, le SNCS du Groupe ferroviaire et l'ADMPPT de La Poste), a invité **Sara RAVELLA** pour une conférence qui a eu lieu **jeudi 29 mars 2018**. Cette conférence, accueillie par notre partenaire GMF au sein de leur très bel auditorium de Levallois Perret, portait sur le thème :

« CAC Woman » ? Réussir en restant elles-mêmes ?

*Peut-on réussir et gravir l'échelle du pouvoir quand on est **une femme**, ni ambitieuse à tout prix, ni politique, ni issue du sérail ?*

Expliquant pourquoi faire carrière n'est pas une option pour elles, les femmes évoquent toujours les mêmes raisons : rapport à l'ambition, non-appartenance aux cercles masculins du pouvoir, incapacité à prétendre à un poste sans en maîtriser 100 % des dimensions, prime à l'individualisme, fausseté des rapports hiérarchiques, rapport à la politique, valorisation d'un leadership autocratique, impossibilité d'être Superwoman ...

Avec un peu d'impertinence et un fond d'humour, sans prétendre en faire un modèle universel, Sara Ravella tire, dans un livre qu'elle vient de faire paraître aux éditions du Limonaire, les enseignements de son parcours. Ce faisant, elle questionne les stéréotypes de la réussite qui rebutent tant de femmes, propose des clés alternatives et formule avec à-propos quelques suggestions pour ceux de nos PDG qui souhaiteraient féminiser leur équipe de direction :

Et si la recherche de sens au travail pouvait être aussi efficace que l'ambition ?

Et si on pouvait dénicher les opportunités autrement ?

Et si l'envie de faire pouvait être un autre moteur d'énergie positive ?

Et si garder sa liberté de parole était un plus ?

Et si être authentique devenait une façon d'émerger ?

Et si jouer collectif amenait plus vite au succès ?

Et si l'enthousiasme était le nouveau leadership ?

Et si l'équilibre était possible ?

Alors, les dirigeantes seraient probablement plus nombreuses au sein des Comex du CAC 40 !

Alors, on peut le souhaiter, les dirigeants hommes incarneraient un leadership plus moderne...



Italienne et française, docteur en économie, Sara Ravella a évolué pendant vingt ans au sein d'entreprises multinationales, dans plusieurs fonctions internationales, - stratégie, développement des ressources humaines et des organisations, communication, responsabilité d'entreprise - et a été membre des Comités Exécutifs de Lafarge et L'Oréal.

Elle accompagne désormais dirigeants, équipes dirigeantes et organisations dans leurs défis de transformation en tant que coach et conseil (www.lelibreetatdesprit.com). Intervenante à Sciences Po et à IHEE, elle dirige le programme de coaching pour femmes dirigeantes « *Les Rencontres Atypiques, révélateur de potentiel féminin* ».

LES DETTES PUBLIQUES À LA DÉRIVE

LE CERCLE TURGOT

EDITIONS EYROLLES

Cet ouvrage du Cercle Turgot a été rédigé sous la direction de Frédéric Burguière et préfacé par Michel Pébereau. Introduction de Jean-Louis Chambon.

Anatomie d'un monde financièrement fragilisé.

Depuis la crise financière de 2008, la crainte de la déflation l'a emporté sur toute autre considération dans la définition des politiques économiques. Les mesures « non conventionnelles » mises en œuvre par les banques centrales ont permis d'abaisser fortement le niveau des taux d'intérêt et de rendre supportable l'atonie de la croissance, mais elles ont enlevé toute contrainte de financement aux États, dont l'endettement a dérivé de façon inquiétante.

Le phénomène est mondial et on voit mal quel « miracle » pourrait inverser la tendance. Si la monétisation évitera aux États de faire défaut, il serait imprudent de penser qu'elle effacera leurs dettes de façon indolore. Les leçons de l'histoire nous enseignent en effet que le règlement des situations de surendettement a toujours des conséquences

sur l'organisation des circuits financiers et sur la répartition de la richesse.

Au moment où tous les ingrédients d'une nouvelle crise mondiale semblent réunis, les experts du Cercle Turgot montrent comment la dérive des dettes publiques a progressivement plongé nos économies dans une situation critique.

Le Cercle Turgot rassemble des experts du monde de la finance, universitaires, dirigeants d'entreprises et d'institutions financières, auteurs de nombreux ouvrages dans le domaine économique et financier.



RÉCONCILIER L'ÉCONOMIQUE ET L'HUMAIN EN ENTREPRISE

« Si si, je me sens bien au boulot »

L'ATELIER DU DIRIGEANT DURABLE



Être bien dans son poste est source d'efficacité et il est possible de bien vivre en entreprise sans peurs/craintes ni contraintes.

Ce livre se veut d'un accès facile et positif. Il présente 30 cas vécus et 100 mots pour comprendre les maux de l'entreprise. En analysant ces tranches de vie, il donne des

points de repère, invite à la

réflexion et propose d'autres regards sur des situations quotidiennes parfois conflictuelles. Vous y trouverez des pistes de solutions concrètes et de développement.

Les auteurs sont partis de faits réels ; ils les ont travaillés en équipe et apportent des points de vue colorés de leurs expériences professionnelles très différentes (indépendants, dirigeants, ingénieurs, universitaires, sportifs de compétition...).

Coordonné par Gérard DESMAISON cet ouvrage a été écrit

par Pascale Bozonnet, Sophie Cerone, Catherine Char-moille, Caroline Devisch, Françoise Engrand, Marc Evrard, Dominique Foret, Vincent Lauvergne, Jean-Marie Marcos, Mario Petricola, Jean Pautrot, Jean-Charles Trouabal et Jean-Michel Zomeno, tous coachs certifiés, membres de l'Atelier Du Dirigeant Durable (A3D).

Les membres de l'A3D sont des professionnels de l'entreprise formés au coaching majoritairement certifiés par Executive Coaching HEC Paris.

L'A3D a pour objet d'enrichir la réflexion et les moyens d'actions pour réconcilier l'économique et l'humain en entreprise.

« Cet ouvrage est construit comme un hypertexte, c'est une invitation à butiner et un itinéraire pédagogique. Il ne donne pas de recettes, il fournit des points de repère pour cheminer vers sa propre solution. Il invite le lecteur à la réflexion et montre comment prendre de la distance et de la hauteur vis-à-vis des problèmes pour mieux les résoudre. Cet éclairage de coach permet d'intégrer la dimension émotionnelle des situations et de créer ainsi un véritable guide d'auto-développement personnel. »

Extrait de la préface de Philippe Détrie, Président-fondateur de la Maison du Management