

# DEMAIN, QUELLE DÉFINITION ET QUELS DROITS POUR L'ENCADREMENT ?



## ENJEUX

Suite à la suppression de la caisse de retraite complémentaire des cadres, des négociations sur la « notion d'encadrement » se tiennent jusqu'en avril 2018.

### DÉFINITION DE L'ENCADREMENT

Le MEDEF souhaiterait cantonner la définition de l'encadrement aux seuls cadres de commandement, alors qu'au contraire, la CGT considère qu'il faut y inclure toute la diversité actuelle de l'encadrement au sens large : cadre sup', manager de proximité, cadre technico-commercial, ingénieur, personnel de haute technicité, expert...

### PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Pour éviter les inégalités de traitement et le risque de dumping social sur le dos des salariés qualifiés, il faut que la définition de l'encadrement et les protections qui en découlent s'appliquent quels que soient l'entreprise, la branche, ou le territoire où exercent les personnels concernés.

### DROITS, PROTECTIONS ET GARANTIES SPÉCIFIQUES

Mobilités professionnelles et géographiques, prévoyance, classifications, salaires, temps de travail effectif, marges de manœuvre, autonomie et exercice des responsabilités... Les conditions de travail et de déroulement de carrière de l'encadrement pourraient changer du tout au tout selon la définition retenue : les droits de l'encadrement seront soit valables de manière interprofessionnelle, soit à géométrie variable, entreprise par entreprise.

L'enjeu global de cette négociation est de répondre aux aspirations spécifiques des salariés de l'encadrement en leur donnant des droits et des moyens propres à leur place et leur rôle dans l'organisation du travail. Les Ingés Cadres Techs CGT veulent d'autres scénarios que « se soumettre ou se démettre » au travail.



# OBJECTIFS

Un statut pour reconnaître l'expertise et la technicité, re-légitimer le rôle de l'encadrement au sein du collectif de travail et tirer vers le haut les grilles de salaire.

## DROITS INDIVIDUELS & GARANTIES COLLECTIVES

La CGT porte le projet d'un Nouveau Statut du Travail Salarié qui couvrirait l'ensemble des composantes du salariat. Avec l'Ugict, les Ingés Cadres Techs CGT conçoivent le statut de l'encadrement comme un chapitre de cet ensemble de protections, notamment pour briser l'isolement de ces catégories, modifier les rapports sociaux dans l'entreprise et la conception de la hiérarchie.

## ÊTRE PROFESSIONNELLEMENT ENGAGÉS ET SOCIALEMENT RESPONSABLES

Les employeurs nourrissent souvent la division entre les composantes du salariat, notamment pour occulter la domination des stratégies financières. L'encadrement est directement mis sous pression, sans pouvoir intervenir sur ces orientations. Dans le même temps, sur le champ de la santé, de la qualité de vie au travail, les entreprises ne se privent pas d'organiser leur impunité juridique en déléguant leurs responsabilités, y compris pénales, sur les personnels d'encadrement.

Il s'agit de changer les rapports sociaux dans l'entreprise, de définir de nouveaux objectifs, en particulier en matière de satisfaction des besoins économiques, environnementaux et sociaux, et de rompre avec les logiques de rentabilité maximale et immédiate.

## UNE PROTECTION SOCIALE SOLIDAIRE

Ni catégoriel, ni corporatiste ce statut permettrait d'arrimer l'encadrement au salariat en lui garantissant en outre une protection sociale d'un niveau identique à celui dont bénéficient les non-cadres. Supposer au contraire que les personnels d'encadrement devraient souscrire des garanties auprès des assurances privées reviendrait à exclure cette population du champ de la Sécurité sociale, et mettre en péril son financement, et donc son efficacité.

## LE PAIEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

# PROPOSITIONS

Dans le cadre de cette négociation, les Ingés Cadres Techs CGT font une série de propositions issues de travaux sur : l'entreprise et le collectif de travail, la retraite complémentaire, le management ou la prévoyance lourde.

## 3 CRITÈRES CLÉS :



Niveau de formation  
initiale ou acquise



Autonomie  
dans le travail



Niveau de responsabilité  
sociale et économique

### CONFORTER LE PÉRIMÈTRE DE L'ENCADREMENT

- Construire un socle commun à tous les ICTAM (ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise), avec des garanties transverses à l'ensemble des professions, pour leur permettre d'exercer pleinement leurs responsabilités sociales et économiques et de faire face dans les meilleures conditions possibles au risque de nivellement par le bas lié à la fusion des branches.

### DROIT DE REFUS, D'ALERTE ET D'ALTERNATIVE

- Outil pour une véritable efficacité dans l'exercice des responsabilités.
- Assorti d'une protection contre toute sanction, discrimination ou mesure de rétorsion.
- Conçu comme un droit d'alerte et de retrait, face à une violation de la loi ou une réglementation (scandale financier, risque sanitaire, risque sur la sécurité des personnes), ou conçu comme un droit d'alerte préventif face à des directives susceptibles d'altérer la santé des équipes de travail ou menacer la pérennité économique de l'entreprise.
- Couplé au droit de saisir le Comité Social et Économique pour qu'il se prononce en urgence sur le sujet en cause et les alternatives proposées.

### UGICT.CGT.FR/SE-SYNDIQUER

NOM - PRÉNOM : .....  
ADRESSE : ..... CODE POSTAL : ..... VILLE : .....  
EMAIL : ..... PORTABLE : .....  
PROFESSION : ..... ENTREPRISE : ..... SECTEUR D'ACTIVITÉ : .....

### SÉCURISER LE STATUT

- Exclure le critère rémunération (trop différent selon les professions et inopérant pour les jeunes diplômé-es) ;
- Confier à l'APEC la mise en œuvre des critères, le contrôle du périmètre, le contrôle du recouvrement des cotisations et un pouvoir de sanction.

### PRENDRE SA PLACE

- Reconnaissance des diplômes dès la première embauche ;
- Accès aux informations de l'entreprise ;
- Possibilité d'intervention sur les orientations stratégiques.

### ÉVOLUER DANS SA CARRIÈRE

- Droit à une protection sociale garantissant le maintien du niveau de vie en cas de chômage, d'incapacité de travail et lors de la retraite ;
- Droit à la mobilité choisie ;
- Droit à la propriété des savoirs et savoir-faire (en opposition aux clauses de confidentialité).

### TEMPS DE TRAVAIL

- Garantir quels que soient le niveau de responsabilité et le régime de temps de travail un décompte et une rémunération des heures effectuées, un respect des bornes maximales de travail et minimum de repos, et une évaluation de la charge de travail.
- Garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.