

# DEMAIN, QUELLE DEFINITION 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 actuellement entre les organisations syndicales et patronales.

### DEFINITION 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...

### PERIMETRE D'APPLICATION

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 SPECIFIQUES

Mobilités professionnelles et géographiques, prévoyance, classifications, salaires, temps de travail effectifs, 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 seraient soit valables de manière interprofessionnelle, soit à géométrie variable.

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 des organismes sociaux veulent d'autres scénarios que « se soumettre ou se démettre » au travail.

## NOS OBJECTIFS

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

### DROITS INDIVIDUELS & GARANTIES COLLECTIVES

Il faut un socle commun de garanties transverses à toutes les professions avec des droits et moyens pour être reconnu.

### ÊTRE PROFESSIONNELLEMENT ENGAGÉS ET SOCIALEMENT RESPONSABLES

Il nous faut pouvoir exercer nos responsabilités et notre éthique professionnelle.

### UNE PROTECTION SOCIALE SOLIDAIRE

Maintenir l'encadrement dans le champ commun de la Sécurité Sociale.

A l'heure où les lobbies bancaires et assurantiels plaident pour exclure les cadres et assimilés de la Sécurité Sociale, au motif qu'ils auraient les moyens de souscrire des assurances privées, il apparaît indispensable de garantir aux personnels d'encadrement un niveau de protection sociale équivalent à celui des ouvriers et employés.

Supposer 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

- Dès la première embauche sur la base du diplôme et tout au long de la carrière avec la validation systématique des acquis de l'expérience
- Avec une rémunération minimale en fonction de la qualification initiale et / ou acquise.

## NOS PROPOSITIONS

- 3 CRITERES CLES :**
- Niveau de formation initiale ou acquise
  - Autonomie dans le travail
  - Niveau de responsabilité sociale et économique

### CONFORTER LE PERIMETRE DE L'ENCADREMENT

- Un renouveau du statut de l'encadrement est indispensable pour leur permettre d'apporter leur pleine contribution au développement des services et technologies qui sont les moteurs de nos activités.
- Construire un socle commun à tous les 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.

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

- Outil pour une véritable efficience 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 d'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 Conseil Social et Economique pour qu'il se prononce en urgence sur le sujet en cause et les alternatives proposées.

### SECURISER LE STATUT

- Exclure le critère rémunération comme seul indicateur de reconnaissance du statut de l'encadrement.
- 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

### EVOLUER DANS SA CARRIERE

- 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

### 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 déconnection.

*Si on veut garder notre statut  
de cadre, il faut se bouger !*