

Pourquoi la CGT défend le statut de l'encadrement* des Ingénieurs et Cadres !



Le statut de l'encadrement est un ensemble de droits et de garanties collectives pour les ingénieurs et cadres qui définit les grandes lignes du niveau et de la reconnaissance de leur qualification, ainsi que leur place et rôle particulier dans les entreprises, à travers les fonctions et l'autonomie exercées.

La négociation nationale en cours dans la métallurgie sur les conventions collectives est l'occasion pour la CGT de réaffirmer son exigence de répondre aux aspirations spécifiques de tous les salariés, y compris 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.

*Définition de l'encadrement

Le MEDEF et l'UIMM souhaiteraient 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...

Le statut de l'encadrement et des droits associés (accord national interprofessionnel de 1983) fait également l'objet d'une négociation nationale interprofessionnelle avec le MEDEF. En savoir plus sur le site : <http://ugict.cgt.fr/encadrement/>

Les salariés de l'encadrement :

« salariés au même titre que les autres » !

Ils doivent bénéficier des moyens et droits pour exercer leur métier avec une prise en compte cohérente de leurs spécificités.

Du point de vue de la réappropriation du travail, les ingénieurs et cadres sont des acteurs potentiels déterminants. Par leur fonction, leur place dans le travail, ils participent à l'organisation, la gestion, la supervision et aux évolutions du travail, des produits / services.

Cela renvoie à des questions et enjeux fondamentaux :

- Sens du travail, par exemple faire primer l'éthique professionnelle sur le management par les coûts ;
- Utilisation des progrès du travail (social et technique comme le numérique) ;
- Modes de création des richesses, types de production et de services ;
- Finalité sociétale de l'entreprise,....

Développer des perspectives et des droits Transformer l'entreprise

La prise en compte des rôles particuliers (défini au sens large : managers, chef de projet, experts, etc.) et de leur impact sur le collectif de travail doit favoriser le développement et/ou la construction du management alternatif préconisé par la CGT où les salariés sont professionnellement engagés et socialement responsables.

Pour réhabiliter le rôle central que doit occuper le travail afin de construire l'alternative au modèle dominant, des droits à faire vivre simultanément sont à conquérir développer ou garantir à tous :

- La reconnaissance des qualifications permettant leur plein exercice et la revalorisation de la technicité ;
- Des droits d'expression et d'intervention individuels et collectifs ;
- La conjugaison permanente des aspects sociaux, économiques et environnementaux.

Conquérir de nouveaux droits pour les ingénieurs et cadres

La mise en place de nouveaux droits pour l'encadrement (défini au sens large : managers, chef de projet, expert, ingénieurs etc.), est au cœur de la construction du management alternatif préconisé par la CGT, où les salariés sont professionnellement engagés et socialement responsables.

Exercice de l'éthique professionnelle et de la liberté d'expression

Indispensable au plein exercice de la responsabilité : pour cela, la CGT propose la mise en place d'un droit d'alerte, de refus et d'alternative (dans lequel s'intégrerait un statut pour les lanceurs d'alerte), pour garantir l'exercice du professionnalisme contre le « Wall Street management ».

Evaluation et management

Le droit à une évaluation transparente, fondée sur des critères objectifs et valorisant le collectif de travail, l'autonomie et l'initiative.

Retrouver des droits pour les ingénieurs et cadres

Temps de travail

Tout travail doit faire l'objet d'un décompte horaire, a priori ou a posteriori, les durées maximales de travail et minimum de repos doivent s'appliquer à l'encadrement, comme à l'ensemble des salariés. Un droit à la déconnexion doit en garantir le respect, comme pour les congés. L'objectif est de gagner une réduction effective de notre temps et charge de travail.

Reconnaissance salariale de la qualification

La garantie d'un déroulement de carrière et un droit à la mobilité. Alors que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes sont d'autant plus importants que l'on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, ces dispositions sont fondamentales pour garantir l'égalité femme/homme. Il s'agit aussi de lutter contre le déclassement dont sont notamment victimes les jeunes diplômés et l'exclusion des seniors.

Etendre des droits à tous les salariés

Des droits et garanties doivent servir de tremplin revendicatif pour toutes les catégories de salariés.

C'est la convergence que propose la CGT de la métallurgie dans la négociation d'une convention collective unique de l'ouvrier à l'ingénieur/cadre.

Des exemples parmi d'autres dans la convention nationale des Ingénieurs/Cadres de la métallurgie qui doivent être étendus à tous les salariés :

La qualification acquise par la pratique est prise en compte

Passage automatique de 7 indices de qualification tous les 3 ans maximum. Ce droit garantit 21 ans d'évolution de carrière à un Ingénieur/Cadre. C'est en travaillant qu'on améliore sa qualification, c'est-à-dire son autonomie et son niveau de responsabilité, l'efficacité de son geste (manuel ou intellectuel) pour le rendre plus efficace. Le salarié développe aussi naturellement ses compétences ou en acquiert de nouvelles (capacité, par exemple, à maîtriser un nouveau logiciel, à comprendre de nouvelles procédures,...)

Indemnisation des jours maladie en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise,

De 1 à 5 ans d'ancienneté : 3 mois à 100% et 3 mois à 50%...

Jour de congés supplémentaires d'ancienneté :

- 2 jours pour l'IC âgé de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté,
- 3 jours pour l'IC âgé de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté.

Ce droit a été étendu à toutes les catégories dans certaine entreprise (Thales par exemple).

Se syndiquer, ça sert à quoi ?

► **Ne plus être seul en cas de difficulté** face à l'employeur ou aux équipes mais pouvoir en débattre et agir ensemble, être accompagné par la CGT.

► **Retrouver collectivement une liberté d'expression** que l'on nous refuse souvent individuellement.

► Se donner les moyens **d'agir ensemble sur notre quotidien**, sur notre travail, notre entreprise ou administration.

► **Construire ensemble des propositions** au service du progrès social et environnemental

► **Faire vivre la solidarité.**

La CGT est présente partout en France, dans toutes les catégories professionnelles (ouvriers, employés, techniciens, cadres...)