

ÊTRE CADRE

1. DANS LE PRIVÉ: DU STATUT CADRE AU STATUT DE L'ENCADREMENT

La Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, portant création du régime de retraite complémentaire AGIRC, est à l'origine du statut cadre dans le secteur privé. On doit à la CGT (à partir de l'apport de militants cadres, notamment de la chimie) et à Ambroise Croizat, simultanément Secrétaire général de la Fédération CGT de la métallurgie et ministre du Travail et de la Sécurité sociale, la mise en place de cette convention liée à l'existence d'un plafonnement des prestations de retraite délivrées par la Sécurité sociale. Son principal objectif était de couvrir sans exception tous les salariés, cadres compris, sur la totalité de leur salaire par un dispositif de retraite en répartition: l'AGIRC, pour la partie de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale, et la Sécurité sociale elle-même pour la partie de salaire inférieure à ce plafond.

Le champ d'application de cette convention a permis de définir le périmètre de l'encadrement, englobant d'emblée non seulement les « cadres encadrants » mais aussi les personnels experts : ingénieur·e·s et technicien·ne·s supérieur·e·s.

L'affiliation à l'AGIRC était et reste fondée sur la reconnaissance de la qualification initiale ou acquise en cours de carrière, la nature des responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités.

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 25 avril 1983 « *relatif au personnel d'encadrement* », toujours en vigueur bien qu'oublié, a le mérite de donner une définition de l'encadrement comme « *constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés, tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les VRP, dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle* ».

Le corpus réglementaire attaché au statut cadre n'a eu de cesse de s'étoffer au fil des décennies, droits et obligations venant s'inscrire pour l'essentiel dans le Code de la Sécurité sociale et dans le Code du travail : dispositions spécifiques en matière de prévoyance, section encadrement des prud'hommes, Agence pour l'Emploi des Cadres (APEC), etc.

Parallèlement, ce statut a permis de préserver largement les non-cadres de certaines dispositions atypiques du droit du travail: individualisation du temps de travail avec les conventions annuelles de forfaits en heures, puis en jours, clause de mobilité, de non-concurrence, de confidentialité, délégations de pouvoir et individualisation de la rémunération. Il a également joué le rôle d'ascenseur social, en structurant les classifications professionnelles et en offrant une perspective de carrière pour des employés et des ouvriers passant successivement techniciens, agents de maîtrise, puis cadres.

Le Medef depuis une vingtaine d'années a décidé d'en finir avec le statut « cadre ». En ligne de mire son périmètre qui serait, au regard des comparaisons internationales beaucoup trop étendu. Il veut le restreindre aux seuls cadres exerçant des fonctions d'encadrement, voire au cercle étroit des cadres dirigeant·e·s. Cette remise en cause concerne également l'ensemble des garanties composant le statut, en tout premier lieu l'obligation de reconnaître et rémunérer la qualification, mais aussi toutes les restrictions limitant le recours aux clauses contractuelles atypiques, les avenants cadres aux conventions collectives, les grilles de classification, etc.

Avec l'accord du 30 octobre 2015, signé par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CGT et de FO, le patronat a franchi un cap décisif sur la voie du démantèlement du statut cadre, ce qui crée une menace majeure pour le devenir du statut des catégories A de la fonction publique. L'accord prévoit la disparition des régimes de retraite ARRCO et AGIRC au 1^{er} janvier 2019. Or dans le secteur privé, l'AGIRC est le seul organisme à opérer une reconnaissance interprofessionnelle et opposable aux employeurs du statut cadre, dont elle garantit ainsi l'homogénéité nationale, préservant les professions et les territoires de toute forme de dumping.

Ce faisant, les employeurs se trouvent de fait dispensés de reconnaître et rémunérer la qualification, les responsabilités et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités.



Le patronat détient ainsi le moyen de rémunérer les cadres comme des employé·e·s et les employé·e·s comme des précaires: le risque est celui d'un écrasement de toutes les grilles salariales.

Compte tenu de leur rapport spécifique au travail, de leurs attentes quant au sens et à la finalité du travail, de l'impact social, économique et environnemental de leur activité, des risques spécifiques auxquels ils sont exposés (charge mentale, burn out, management coercitif...), les ICTAM ont tout au contraire besoin d'un statut renouvelé et renforcé.

Dans le cadre du nouveau statut du travail salarié, l'Ugict-CGT revendique un nouveau statut de l'encadrement, ayant pour objectif de donner aux ICTAM les moyens d'exercer leur rôle contributif et leurs responsabilités sociales, environnementales et économiques dans le respect de l'éthique professionnelle. Il s'agit de doter les salarié·e·s qualifié·e·s à responsabilité de droits individuels garantis collectivement. Ce statut est un levier pour définancieriser l'entreprise.

Ce statut reste fondé sur trois critères fondamentaux: la qualification initiale et/ou acquise au fil de l'expérience, les responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités. Son champ d'application est constitué par les technicien·ne·s, les personnels dédiés à l'encadrement de proximité, les personnels experts non encadrants, les cadres supérieur·e·s et dirigeant·e·s.

Ce statut est pensé pour éviter tout nivellement par le bas des conditions d'emploi des salarié·e·s, en particulier à l'occasion des fusions de branches, tout en prenant en compte les aspirations de l'encadrement à recourir à des mobilités professionnelles ou géographiques choisies pour opérer leur développement de carrière. Il vise un socle commun de garanties transverses, homogène au plan national, qui aura notamment pour effet de protéger les secteurs professionnels d'une pénurie de main-d'œuvre par défaut d'attractivité vis-à-vis des salarié·e·s qualifié·e·s. Il est la condition d'un développement équilibré du tissu productif et industriel national. Il favorise la fidélisation des jeunes diplômés et évite leur fuite à l'étranger.

Pour l'application du statut, l'Ugict-CGT revendique que l'APEC opère tous les contrôles d'affiliation nécessaires, pour s'assurer du respect du champ d'application de ce statut tout en veillant au bon recouvrement des cotisations de l'APEC et du 1,5% prévoyance.

UN STATUT ADOSSÉ À DES DROITS ET ROUVRANT L'ASCENSEUR SOCIAL

Le statut cadre lié à l'AGIRC garantissait une reconnaissance interprofessionnelle et une protection sociale. Cependant, il ne s'accompagnait pas systématiquement des droits permettant aux salarié·e·s qualifié·e·s d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles. Nous proposons qu'au sein du nouveau statut du travail salarié, le statut de l'encadrement soit adossé à des droits individuels garantis collectivement autour de quatre aspects:

- 1. La reconnaissance salariale de la qualification, la garantie d'un déroulement de carrière et un droit à la mobilité choisie par le salarié comme fondements pour l'amélioration et la construction des grilles de classification.**
- 2. Un management alternatif** pour assurer l'exercice du professionnalisme contre le Wall Street management.
- 3. Une réduction du temps et de la charge de travail.**
- 4. Une protection sociale garantissant la solidarité face à l'ubérisation.**

Nous voulons gagner un nouvel Accord national interprofessionnel définissant le périmètre de l'encadrement, un outil d'affiliation interprofessionnel pour empêcher l'arbitraire patronal dans le choix de ce qui relève ou non du statut, et un ensemble de droits associés à la responsabilité professionnelle. Ces dispositions devront ensuite être déclinées, complétées et précisées dans les accords de branche, sans dérogation possible par les entreprises.