

16-01 **Fiche 16 : Déployer l'ANI du 28 février 2020 pour conquérir de nouveaux droits**

- 16-02 L'accord conclu le 28 février 2020, en donnant un avenir au statut de l'encadrement, est l'un des succès majeurs de l'Ugict-CGT dans la mandature écoulée.
- 16-03 En y consacrant quelques quatre années et demie d'efforts, l'Ugict-CGT a joué un rôle décisif dans la conclusion de cet accord. Il a fallu d'abord œuvrer pour gagner l'ouverture de négociations, puis surmonter toutes les manœuvres du Medef destinées à les faire capoter, et enfin créer les conditions d'un consensus syndical embarquant jusqu'à l'U2P et la CPME, pour *in fine* obtenir le ralliement du Medef.
- 16-04 Cet accord marque ainsi une étape importante dans la construction du nouveau statut du travail salarié.e que la CGT revendique. Cette gestation de plus de quatre années en dit long sur les enjeux.
- 16-05 - Le premier point de débat était le niveau pertinent de la négociation. L'accord rétablit le niveau interprofessionnel de la négociation collective, contre tout un courant de pensée qui, sous couvert de proximité, entend atomiser les droits sociaux en privilégiant l'échelon de l'entreprise, y compris aux dépens de la négociation de branche. Cette conception illustre le poids des firmes internationales qui entendent appliquer leurs critères internes de « gestion des relations sociales » selon un format standardisé au plan mondial.
- 16-06 - Le second point était sa portée normative : simple charte ou accord prescriptif ? La réaffirmation du rôle confié à l'Apec quant à l'agrément, en dernier ressort, des seuils de classification proposés par les branches professionnelles pour la détermination des périmètres cadres et assimilé.e.s cadres, donne à cet accord une portée normative certaine. Il va de même s'agissant de l'interdiction de déroger à l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.
- 16-07 La conclusion d'un accord de niveau interprofessionnel comportant à la fois des dimensions prescriptives et indérogeables réhabilite la hiérarchisation des normes à laquelle la CGT est particulièrement attachée.
- 16-08 - Le troisième point était l'existence même d'une spécificité de l'encadrement (au sens de personnels cadres et assimilé.e.s) dans le process de travail. Cet accord apporte un démenti cinglant à tous ceux qui prétendaient que cette spécificité n'existe pas ou n'existe plus. Ce déni n'avait pas d'autre objectif que de mettre à mal la reconnaissance de la qualification et sa rémunération pour systématiser déclassement professionnel et écrasement des grilles de rémunération.
- 16-09 De ce point de vue, l'échec de la négociation aurait été un immense préjudice pour l'ensemble du monde du travail : avec des ingénieur.es, des cadres et des technicien.ne.s progressivement payés comme des employé.e.s ou des ouvrier.ère.s, ces derniers auraient été condamné.e.s à la plus grande indigence.
- 16-10 - Le quatrième point concernait l'attractivité des entreprises : la disparition de tout droit interprofessionnel garanti et financé collectivement n'aurait profité qu'à une poignée de firmes internationales qui, « quoi qu'il en coûte », auraient pu recruter les profils d'ingénieurs, de technicien.ne.s et de chercheur.euse.s qui les intéressaient, en privant les entreprises les plus modestes de la capacité d'attirer et de fidéliser ces mêmes profils. Plus généralement, la question de l'attractivité des métiers de l'encadrement, en l'absence de statut associé, était posée à l'heure où nombre de jeunes diplômé.e.s préfèrent partir faire carrière à l'étranger ou opérer une reconversion professionnelle à défaut de contreparties sérieuses à l'exercice des responsabilités.
- 16-11 Cela aurait joué en faveur des entreprises les plus financiarisées, celles qui se comportent en prédatrices aux dépens des entreprises qui souhaitent intervenir dans l'économie non pas pour enrichir des actionnaires, mais pour développer leur activité et satisfaire leurs client.e.s.
- 16-12 Cet aspect du sujet n'a pas échappé à l'U2P et la CPME, qui ont aussi témoigné leur attachement à la mutualisation des services opérée par l'Agence pour l'emploi des cadres ou encore à la mutualisation de la couverture des risques invalidité, incapacité, décès, permise par le régime de prévoyance des cadres, face à des mastodontes de l'assurance assez peu nombreux et puissants pour leur imposer, à défaut de cadre réglementaire, leur loi.

16-13 Concrètement, cet accord ouvre de nouvelles perspectives aux personnels d'encadrement : l'isolement des cadres, la défiance généralisée de chacun envers tous n'est pas une fatalité. Les ICTAM (ingénieur.e.s, cadres, professions techniques et intermédiaires) ne sont pas condamnés à abandonner leurs convictions citoyennes et leur éthique au seuil de leur entreprise.

16-14 Mais cet accord ne permettra de changer les rapports sociaux dans les entreprises pour redonner sens et utilité sociale au travail de chacun.e, que si l'ensemble des structures de la CGT s'en empare et prend l'initiative de lancer une dynamique de négociations sur les grands domaines qu'il recense.

16-15 **L'Ugict-CGT décide en conséquence :**

16-16 - d'accompagner toutes les structures de la CGT qui en exprimeront le souhait dans la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de l'accord du 28 février 2020.

16-17 - À cet effet, elle entend former des groupes de travail thématiques qui développeront les stratégies, les argumentaires et les outils qui permettront de surmonter les résistances des employeurs et d'avancer de manière homogène dans tous les secteurs d'activité. L'Ugict-CGT voit en effet dans la mutualisation des expériences et des pratiques un gain de temps pour des équipes syndicales dont les moyens ont été sévèrement amputés.

16-18 Cette intervention concerne :

1. **Les négociations sur les classifications et la détermination des seuils d'affiliation au périmètre « cadre ».** En effet, quelle que soit la méthode de classification retenue, Parodi, critères classants ou systèmes de cotation des compétences, l'accord permet de charpenter les négociations de branche ou d'entreprise autour du triptyque qualification, autonomie décisionnelle et exercice des responsabilités.

Dans ce cadre, l'Ugict-CGT s'engage à accompagner les unions fédérales et leurs fédérations pour mener à bien le processus de saisine de la Commission paritaire de l'Apec sans attendre l'initiative de la partie patronale.

2. **L'ouverture de négociations sur l'exercice de la responsabilité sociale, économique et environnementale des ICTAM.**

3. **L'ouverture de négociation sur un management au service du travail bien fait, du respect de la santé et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :** abandonner l'organisation du travail et des rapports sociaux aux employeurs ne peut en effet qu'être néfaste à l'ensemble des salarié.e.s.

4. **La négociation du droit à un développement de carrière à tous les âges,** fondé sur la reconnaissance de la qualification, la validation des acquis de l'expérience, la lutte contre le plafond de verre et les discriminations et un accès effectif à la formation, y compris dans une perspective de reconversion.

5. **Le renforcement de la protection sociale des ICTAM.**

- en diversifiant l'emploi de la quotité disponible de la cotisation affectée au régime de prévoyance des cadres pour compléter le financement du congé de proche aidant.
- En promouvant l'action et les services de l'Association pour l'emploi des cadres en matière de sécurisation des parcours professionnels.

16-19 Indépendamment de la mise en œuvre de l'accord du 28 février 2020, l'Ugict-CGT décide de restructurer son activité concernant **la section « encadrement » des Conseils de prud'hommes** en mettant en place un collectif des conseiller.ère.s prud'homaux.ales de l'encadrement. L'ambition est de mettre l'action juridique au service de la conquête de nouveaux droits. Ce collectif travaillera donc de manière transverse avec l'ensemble des collectifs de l'Ugict-CGT.