

STATUT CADRE : LA CGT A SIGNÉ L'ANI

Après consultation de ses organisations, la CGT a signé en mars dernier l'accord national interprofessionnel sur le statut des salariés de l'encadrement et qui sécurise les dispositifs existants.

Il aura fallu plus de deux ans de bataille pour arracher au MEDEF cet accord, mais grâce aux propositions et à la stratégie d'unité syndicale portée par la CGT et son Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens (UGICT), l'accord est enfin signé.

Car la fin de l'AGIRC (régime de retraite complémentaires des cadres pour le privé) et de l'ARRCO (idem pour les non-cadres) menaçait de mettre fin au statut de l'encadrement. Cet accord 2020 permet de maintenir le statut cadre, tout en préservant une définition nationale des personnels d'encadrement. Il repose sur le niveau de qualification (niveau du diplôme ou expérience acquise), le degré d'autonomie dans le travail et enfin le niveau des responsabilités sociales, économiques et/ou sociétales.

Un référentiel national interprofessionnel maintenu

C'était essentiel pour cet accord bâti à rebours de la logique d'atomisation des droits et du décrochage de plus en plus grand entre la qualification et le salaire. C'est aussi une garantie contre la concurrence entre grands groupes et petites entreprises, et contre une bataille d'attractivité entre territoires. Le périmètre du statut couvre, comme

Un point d'appui
pour faire
primer l'éthique
professionnelle

Convention Collective, les critères d'entrée dans le statut de l'encadrement. Ainsi, pour les négociations en cours dans certaines branches, les employeurs ne pourront pas restreindre le statut de l'encadrement à une définition inférieure à la définition nationale.

Par ailleurs, cela confère aux cadres leur affiliation à l'APEC et le bénéfice d'un dispositif de

prévoyance entièrement financé par la part « patronale de la cotisation ». Confortée, cette prévoyance est ainsi généralisable à tout le salariat.

Droits et garanties collectifs

Enfin l'ANI invite les branches professionnelles à mettre en place un ensemble de droits et garanties collectifs permettant à l'encadrement d'exercer ses responsabilités professionnelles, sociales et économiques. Il constitue, de surcroît, un point d'appui pour faire primer l'éthique professionnelle sur le diktat de court terme et la financiarisation des entreprises.

La défense du « statut cadre » va bien au-delà d'un enjeu catégoriel, cela concerne toutes les catégories.

Rester vigilants dans les IEG En effet, dans les négociations de branche sur les classifications, les repères tendent à s'estomper avec des employeurs qui défendent l'individualisation et un système de plus en plus opaque avec : un découpage des NR en plus petits niveaux, plus différenciés, un possible coefficient d'augmentation générale d'entreprise, qui supprimerait l'augmentation générale de branche et introduirait un décalage entre les différentes entreprises, des positions de classification au nombre de 6, au lieu des 19 GF actuels, ce qui dégraderait le lien rémunération-classification.

