

STATUT DE L'ENCADREMENT

SÉANCE DU 17 JANVIER 2020

Rappel des enjeux

Pour la CGT cette négociation s'inscrit dans le cadre de notre proposition d'un nouveau statut du travail salarié (NSTS). Ce statut a en effet vocation à couvrir l'ensemble des composantes du salariat.

La négociation sur l'actualisation du statut de l'encadrement est l'opportunité d'écrire un chapitre de ce NSTS pour briser l'isolement des ingénieurs, cadres et techniciens, pour modifier les rapports sociaux dans l'entreprise, la conception de la hiérarchie et plus largement pour les engager dans toutes les batailles de nature à faire progresser leurs conditions de travail, leur protection sociale et ce faisant celles l'ensemble des salariés.

Alors qu'un nombre croissant de branches professionnelles veulent s'affranchir de la reconnaissance de la qualification, des responsabilités exercées et de l'autonomie assumée, l'aboutissement de cette négociation est un enjeu majeur pour l'ensemble des salariés.

À défaut, les entreprises dispensées de reconnaître et rémunérer l'encadrement, pourraient « industrialiser » un écrasement de l'ensemble des grilles salariales.

La séance du 17 janvier 2020

Elle a débuté à 10h10 par l'expression partagée d'un fort mécontentement d'avoir reçu du Medef un projet de texte la veille à 18h04 pour une discussion prévue au lendemain matin. Après une présentation rapide de la structure de son texte par le Medef, les organisations syndicales ont exigé une interruption de séance qui s'est prolongée pendant une heure et quart pour en appréhender les principaux ressorts.

À la reprise, les constats de la CGT se sont avérés partagés par toutes les organisations de salariés. Alors

même qu'il y a urgence à aboutir, sauf à permettre aux branches professionnelles qui ont entrepris leurs propres négociations de court-circuiter la négociation interprofessionnelle, le texte proposé ne respecte aucune des exigences fixées par l'article 8 de l'accord du 30 octobre 2015.

Le texte n'est pas un projet d'accord. Sur ce point majeur, le Medef a été pris en flagrant délit de double langage : alors que Patrick Cheppe, chef de file officiel de la négociation, indiquait qu'il était prématuré de définir le statut du texte mais qu'en tout état de cause « *un juge ne doit pas pouvoir tirer une jurisprudence de ce que nous écrivons* », sa conseillère technique indiquait en fin de réunion qu'il n'y aurait pas d'accord.

Le texte n'apporte aucune définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement, ce qui présente un triple inconvénient :

1. D'abord, il n'y aurait aucun champ d'application pour le texte proposé ;
2. D'autre part, le recouvrement des cotisations de l'Apec (Agence pour l'emploi des cadres) s'en trouverait fragilisé, livré au bon vouloir déclaratif des entreprises. Sur ce point, le texte du Medef est explicite : serait *in fine* cadre la personne (arbitrairement) désignée comme telle par son employeur. Un titulaire d'un master ou d'un doctorat pourrait ainsi ne pas être reconnu comme cadre.
Du point de vue de leur attractivité, le Medef autorise au passage un *dumping* sans précédent entre groupes internationaux et petites entreprises, entre territoires et entre secteurs professionnels. En particulier, les petites entreprises, dont la voix est inaudible dans la négociation, faute d'un statut homogène et national de l'encadrement, n'auraient à l'avenir aucune possibilité d'être attractives pour les meilleurs profils d'ingénieurs, de cadres et de techniciens ;

3. Les exonérations de cotisation accordées aux entreprises au titre des accords de prévoyance concernant les « catégories objectives » dites articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 (personnels cadres et assimilés cadres), perdraient tout fondement juridique, les catégories formées par les personnels relevant des articles 4 et 4 bis cessant d'être objectivées.

Le Medef refuse par ailleurs d'aborder la question de la prévoyance de l'encadrement en violation des alinéas 4 et 5 de l'article 8 de l'accord du 30 octobre 2015, qu'il a pourtant signé. Ce faisant, il couvre d'impunité les entreprises, voire les branches, qui dérogent au principe d'une cotisation appelée au taux de 1,5 % et à la charge exclusive des employeurs, pour créer une part salariale de cette cotisation en réduction du salaire net des intéressés. Avec pour argument : pas vu, pas pris. Il considère en effet que c'est du seul ressort du juge le cas échéant saisi d'un contentieux de se prononcer.

La seule orientation de fond du texte est de transférer l'ensemble des responsabilités des entreprises, qu'elles soient environnementales, sociales, économiques, pénales et civiles sur les personnels d'encadrement, qu'ils exercent ou pas des fonctions de management.

En un mot, **les cadres et assimilés seraient responsables de tout, les entreprises responsables de rien.** Le tout sans leur donner aucun moyen, aucune protection, aucune contrepartie salariale, aucune possibilité d'intervenir sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur son organisation, sur la santé des salariés, sur les risques psychosociaux.

Pire, ce premier texte opère un *hold-up* sur les droits individuels : par exemple, les cadres de-

vraient puiser dans leur compte personnel de formation et inviter leurs équipes à en faire autant pour mieux exonérer les entreprises de leurs propres obligations en matière de formation.

Au total, alors même que certaines organisations ont voulu d'abord voir dans la production d'un texte un signe positif, celui-ci est apparu comme étant très en retrait par rapport aux ANI de 1983 ou de 2015, dont elles auraient toutes souhaité qu'ils soient mentionnés pour ancrer la négociation dans une perspective historique.

Cela a amené la CGT à établir un document de travail qu'elle a transmis à l'ensemble des organisations syndicales. Ce faisant, elle poursuit 4 principaux objectifs :

1. Acter une définition nationale interprofessionnelle des personnels d'encadrement qui fasse autorité pour les discussions dans les branches et les entreprises ;
2. Assortir cette définition de critères objectifs et opérationnels pour l'appel des cotisations Apec, de façon à conforter le financement de cette association et des missions de service public dont elle est investie ;
3. Garantir un périmètre de mutualisation stable pour appeler les cotisations relatives à la couverture des risques décès, invalidité et incapacité de travail ;
4. Donner aux personnels d'encadrement les garanties et les moyens pour exercer leurs responsabilités sociales, sociétales, économiques et environnementales.

Prochaine réunion prévue pour le 28 février.