

Redonner du sens au statut cadre



**NOS PROPOSITIONS
POUR UNE NÉGOCIATION
INTERPROFESSIONNELLE**

JANVIER 2019

Négoci

sur l'encadrement



CONTEXTE ET ENJEUX

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires a entériné la disparition de l'Agirc, retraite complémentaire des cadres qui depuis 2019 est fusionnée avec l'Arrco, retraite complémentaire de l'ensemble des salariés du privé. Cet ANI a prévu dans ses articles l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement. Celle-ci a débuté le 21 décembre 2017 mais faute d'un réel engagement du MEDEF elle est restée plusieurs mois au point mort. Sous l'impulsion déterminée des syndicats les discussions ont repris en début d'année 2019 et ont permis d'ébaucher les premiers contours d'un possible accord.

L'objectif de cette négociation est de parvenir à une définition générale des salariés cadres quel que soit leur secteur d'activité. Pour FO, cette définition interprofessionnelle des cadres est un enjeu essentiel. Elle doit conforter le rôle et la place de ces salariés dans l'entreprise alors que dans le même temps la croissance numérique de cette catégorie contribue à banaliser leur identité professionnelle.

De moins en moins associé à la réussite, le rôle des cadres se résume le plus souvent à un outil de flexibilité au sein de l'entreprise. Avec, pour corollaire, une intensification du travail, une rémunération minorée et une perte de reconnaissance.

Pour répondre à ces enjeux FO-Cadres a recueilli les attentes des cadres via une consultation publique. La forte participation a permis de parvenir à un constat général : le statut cadre, tel que nous le connaissons aujourd'hui, n'est plus adapté aux évolutions du monde du travail et aux aspirations des cadres. Il doit évoluer pour que l'engagement professionnel des cadres soit synonyme de reconnaissance et de protection collective.

Pour FO la négociation sur l'encadrement est l'occasion de rétablir un nouveau contrat de confiance au sein de l'entreprise. Dans cette perspective nous militons pour des propositions concrètes et constructives.

iations

Nos propositions en 3 points clés

Les conventions collectives, les nombreuses jurisprudences et les pratiques d'entreprises laissent transparaître des faisceaux d'indices de nature à définir une notion de cadre en adéquation avec les réalités du monde du travail.

La fonction d'encadrement induit nécessairement une autonomie dans son travail. Celle-ci ne doit pas faire l'objet d'une acception restrictive par la seule autonomie laissée dans l'organisation du temps de travail. L'encadrement implique des verbes d'actions : le cadre prévoit, décide, organise, mobilise son équipe qui réalise l'action puis il évalue ce processus afin de l'améliorer. La population cadre aspire à retrouver le pouvoir de décision qui la caractérise et qui confère du sens à son travail. Replacer le cadre en maître du processus revalorise la fonction, lui redonne sa juste place. Le pouvoir de décision découle naturellement d'une liberté d'action quant aux moyens dont on dispose pour atteindre un but. C'est bien la mobilisation des informations dont il a connaissance et de ses capacités intellectuelles qui lui permettent de prendre la décision la plus opportune pour remplir la mission qu'il se voit confier par l'entreprise. Cette marge de décision est constitutive du statut de cadre, que celui-ci soit identifié en tant qu'expert ou en tant que manager.

La négociation sur l'encadrement doit participer au fondement d'un statut du cadre renouvelé. Dans cette perspective FO propose que cette définition se base sur deux niveaux de critères : les critères de base et les critères complémentaires.

Définir la notion de cadre sur la base de critères objectifs

CRITÈRES DE BASE :

- **LE NIVEAU DE QUALIFICATION ACQUIS PAR UNE FORMATION INITIALE OU CONTINUE, VALIDÉE PAR UN DIPLÔME.**
- **LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ : SOIT LA CAPACITÉ DU CADRE À PRENDRE DES DÉCISIONS OU ASSUMER LA REPRÉSENTATION D'UNE DÉLÉGATION DES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR.**
- **L'AUTONOMIE : EN MATIÈRE DE MOYENS, DE TEMPS DE TRAVAIL ET D'EXÉCUTION DE LA MISSION CONFIEE.**

CRITÈRES COMPLÉMENTAIRES :

- **LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE.**
- **LE NIVEAU D'EXPERTISE.**
- **L'EXIGENCE DE COMPÉTENCES CLÉS (LE MANAGEMENT OU LA GESTION DE PROJET PAR EXEMPLE).**

Conforter les droits directs associés au statut cadre

Les droits spécifiques au statut cadre doivent être sauvegardés au niveau interprofessionnel. FO exige que les cadres conservent notamment :

- Le bénéfice d'un contrat de prévoyance obligatoire financé par le prélèvement du 1.5% sur la tranche du salaire allant jusqu'au plafond de la sécurité sociale, à la charge de l'employeur. En raison de l'évolution des conditions de travail et de l'apparition de nouveaux risques professionnels (stress, burn out...) il doit être possible d'envisager au niveau des branches professionnelles leur prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre d'un "1,5% renforcé".
- Un accès renforcé aux services de l'Apec. FO exige un droit d'information permettant à tous les cadres de prendre connaissance dès leur embauche dans l'entreprise des offres de service de l'APEC. Ce « droit d'information » permettra de renforcer le rôle de l'Apec comme interlocuteur privilégié des cadres pour la sécurisation de leur parcours professionnel.



Valoriser et protéger l'engagement professionnel des cadres

Afin de participer à une meilleure protection de l'engagement professionnel des cadres FO propose :

- La mise en place d'une protection juridique pour les cadres engageant leur responsabilité civile et pénale dans leurs fonctions professionnelles. Il est nécessaire de renforcer la protection des cadres quant à l'engagement inconscient ou injustifié de leur responsabilité pénale. Le statut de cadre ne doit pas induire une prise de risque inconsidérée pour le salarié en matière de responsabilité pénale.
- La tenue d'un registre de délégation pour formaliser les délégations de pouvoir dans le temps, afin d'en clarifier la durée, l'amplitude et le contenu.
- La mise en œuvre d'une clause de conscience ou d'un droit de retrait éthique permettant à un cadre responsable de se prémunir contre un changement de contrôle non souhaité de l'entreprise susceptible d'entraver ses fonctions, d'affecter notablement son activité,



voire de heurter la direction stratégique ou éthique de l'entreprise. Justifiée par les fonctions occupées par le cadre, l'importance de son poste, sa place dans l'entreprise, la nature des activités effectuées, cette clause doit permettre au cadre de quitter l'entreprise sans préavis tout en bénéficiant d'indemnités de licenciement.

- L'encadrement des dispositifs d'évaluation professionnelle. Les cadres doivent bénéficier d'un droit d'accès, d'information et de rectification en matière de dispositifs d'évaluation professionnelle. La loyauté de ces dispositifs doit être obtenue notamment par une plus grande transparence sur les modalités retenues pour apprécier et mesurer l'évaluation professionnelle. Cet encadrement doit permettre d'une part de déconstruire la façon dont fonctionne l'évaluation informelle, et résister d'autre part aux outils d'évaluation officiels qui contiennent l'illusion de la méritocratie.
- La consolidation et la certification des compétences managériales tout au

long du parcours professionnel. FO propose la mise en place de dispositifs de certification professionnelle (VAE, certification de type Cléa...), ainsi qu'une formation systématique des « primo-encadrants ».

- L'établissement de passerelles entre les filières « expert » et « manager » permettant une mobilité interne basée sur la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises en poste notamment en mode projet.
- Un suivi de carrière complété d'un index des inégalités spécifiques pour les cadres. Cette démarche devra s'appuyer sur un bilan confié à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).
- L'encadrement des forfaits-jours via notamment un plafonnement du nombre de jours dans l'année fixé à 218 jours et un accès limité à ce mode d'organisation du travail aux seuls cadres bénéficiant d'une réelle autonomie dans la gestion de leur temps de travail et dans l'exercice de leur activité professionnelle. La mise

en place en place des forfaits-jours doit s'accompagner d'une revalorisation salariale et d'une information complète concernant le droit au repos.

- La réactualisation de l'ANI sur le télétravail de 2005 afin de rendre effective la mise en œuvre du droit à la déconnexion, notamment pour les cadres au forfait-jours
- Un accompagnement renforcé en fin de carrière pour les cadres seniors dont seulement 5% des offres d'emploi leurs sont aujourd'hui consacrées (Source Apec).
- La garantie d'un salaire minimum pour les cadres. Cette garantie doit permettre aux cadres débutants, jeunes diplômés de percevoir une rémunération brute annuelle au moins égale à 36 000 euros dès leur première embauche.

1 Restaurer le rôle et la place des cadres dans l'entreprise

2 Rétablir l'équilibre entre contribution et rétribution

3 Remettre du collectif là où prévaut l'individuel

La négociation sur l'encadrement est l'occasion de relever par le dialogue social ces trois enjeux. Elle est également une opportunité pour valoriser la fonction et le rôle des cadres et renforcer les protections dont ils ont besoin pour accomplir leurs missions. Les cadres sont des salariés à part entière dont

les spécificités doivent être reconnues. la négociation sur l'encadrement doit conduire à rétablir l'équilibre entre la contribution et la rétribution des cadres pour qu'ils aient des garanties en matière de sécurisation de leur parcours professionnels et de protection face aux responsabilités engagées. Une équation

essentielle si on veut que ces salariés continuent à prendre des risques, à piloter des projets stratégiques et à contribuer à la montée en compétences de leurs équipes.



Rejoignez-nous !

Retrouvez toutes nos publications,
informations juridiques
et actualités sur

fo-cadres.fr

Union des cadres et ingénieurs – FO



@FOCadres



FO-Cadres



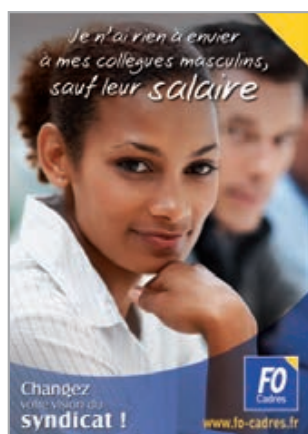
FO-Cadres



Tél. 01 47 42 39 69 – contact@fo-cadres.fr

[Nos outils et services à votre disposition]

► En qualité d'adhérent, vous bénéficiez des conseils de notre service juridique.



Les affiches



**Analyse
et prospective**



Les actes



Les études



**Le guide
juridique**



**Les guides
thématiques**



**La lettre
trimestrielle**



**Le rapport
d'activité**