



Statut de l'encadrement : La nécessaire reprise des négociations

- Pour reconnaître l'expertise et la technicité,**
- Pour la légitimité du rôle de l'encadrement au sein du collectif de travail,**
- Pour tirer vers le haut les grilles de salaire**

Dans les banques et assurances, comme ailleurs, les cadres ont des avis sur des décisions prises.

Pourtant ils sont souvent juste contraints à appliquer des directives.

L'encadrement est directement mis sous pression, sans pouvoir intervenir sur les plans stratégiques qui impactent fortement leur métier car sur lui repose la conduite du changement.

Dans le même temps, sur le champ de la santé, de la qualité de vie au travail, les entreprises ne se privent pas d'organiser leur impunité juridique en déléguant leurs responsabilités, y compris pénales, sur les personnels d'encadrement.



Les organisations du travail se veulent plus "agiles". Dans un nouveau monde cela peut s'entendre mais elles s'appuient sur les forfaits jours et un management coercitif pour obtenir un surplus de productivité. Dans un nombre croissant d'entreprises, on constate une explosion générale des charges de travail de ces catégories de salarié-e-s.

Négocier pour exercer un management différent.

La négociation d'un tel accord n'est ni catégoriel ni corporatiste. Ce statut permettrait de garantir une protection sociale d'un niveau identique à celle dont bénéficient les non-cadres.

Supposer, au contraire, que les personnels d'encadrement devraient souscrire des garanties auprès des assurances privées reviendrait à exclure cette population du champ de la Sécurité sociale, et à mettre en péril son financement, et donc son efficacité.



Le patronat par la voix du Medef ne veut, ni de garanties collectives interprofessionnelles, ni de définition précise. Il ne veut pas de reconnaissance pour l'encadrement.

L'objectif est d'attaquer la cause, pas les symptômes. Il s'agit de changer les rapports sociaux dans l'entreprise, de définir de nouveaux objectifs, en particulier en matière de satisfaction des besoins économiques, environnementaux et sociaux, et rompre avec les logiques de rentabilité maximale et immédiate.

Pour changer le management et passer du contrôle et de la standardisation des tâches, à un management orienté vers l'autonomie, le renforcement du collectif de travail et le partage d'expériences : repensons le statut Cadre.

Poursuivre la négociation d'un nouveau statut de l'encadrement !

Pour celle-ci, la CGT a consulté les cadres sur des propositions pour définir et donner des droits à l'encadrement, (voir ugict.cgt.fr/encadrement). Voici leurs réponses :

94% se prononcent pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes en matière de déroulement de carrière et de rémunération,

89% veulent un vrai droit à la déconnexion et la régulation de la charge de travail pour un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle,

90% sont favorables à un droit d'alerte et de proposition alternative, sans sanction,

89% approuvent un pouvoir de prescription pour les managers en matière de formation et de qualité de vie au travail,

90% sont attachés au droit à une protection sociale qui maintient le niveau de vie (chômage, maladie et retraite)

73% demandent la reconnaissance du diplôme dans la rémunération, dès l'embauche.

Bulletin d'information / d'adhésion à la CGT

Nom : Prénom :

Entreprise.....

Adresse :

Tel. Mail :@.....

A retourner ou pour toutes informations complémentaires, merci de contacter :

FSPBA CGT – case 537 – 93515 Montreuil cedex