

En octobre 2015, CFDT, CFE-CGC et CFTC ont signé un accord sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO avec le patronat.

La CGT comme FO n'ont pas signé cet accord en dénonçant :

- ▶ **une restriction des droits à retraite** avec notamment l'obligation de travailler une année supplémentaire sous peine de percevoir pendant 3 ans une pension amputée de 10 % ;
- ▶ **la disparition de l'AGIRC**, l'un des piliers du statut de l'encadrement et son remplacement par un nouveau régime qui équilibrera ses comptes en baissant les prestations.

L'accord AGIRC-ARRCO prévoit une négociation sur la « *notion d'encadrement* » avant la fin 2016. Pour la CGT des ingénieur-es, cadres et technicien-nes, cette négociation est déterminante et doit aller bien plus loin que la simple « *notion d'encadrement* ».

L'enjeu est de reconstruire un **statut de l'encadrement** assurant une reconnaissance de la qualification et des droits pour nous permettre d'exercer notre expertise et notre professionnalisme.

Pour avoir les informations et plus de détails sur l'accord AGIRC-ARRCO : [ugict.cgt.fr/agirc](http://ugict.cgt.fr/agirc)

Un statut défini  
au niveau  
**national et  
interprofessionnel**

Le statut de l'encadrement doit être défini au niveau de l'ensemble des branches professionnelles. Pas question que ce soit le patronat, qui, dans l'entreprise ou la branche, puisse décider unilatéralement qui relève ou non de l'encadrement.

Une définition  
couvrant **la  
diversité de  
l'encadrement**

Le périmètre du statut de l'encadrement doit être défini à partir du contenu du travail, des fonctions exercées, du niveau de qualification et de responsabilité. Il doit couvrir la diversité de l'encadrement, et ne peut donc se limiter aux seuls encadrants. L'Ugict-CGT se battra pour que le périmètre soit au moins équivalent à celui des actuels affiliés à l'AGIRC et à ceux qui votent dans le collège cadre.

# Un statut de l'encadrement adossé au salariat et à des droits ouvrant des perspectives d'ascension sociale

La CGT et son UGICT défendront les propositions suivantes lors des négociations sur la « notion d'encadrement » qui vont s'ouvrir courant 2016.

Pour obtenir gain de cause, nous aurons besoin de l'intervention et de la mobilisation des salariés. Ces questions nous concernent toutes et tous, l'enjeu c'est de gagner des droits nous permettant de redonner sens à notre travail, de faire primer notre éthique professionnelle sur le management par les coûts.

Il s'agit d'arrimer nos missions à l'intérêt général, gagner la reconnaissance et le paiement de nos qualifications, relancer l'ascenseur social avec de vrais déroulés de carrière, construire le « professionnellement engagés et socialement responsables ».

Alors que la révolution numérique est instrumentalisée contre le salariat, le statut de l'encadrement doit permettre aux salariés qualifiés d'exercer pleinement leurs responsabilités.

**Il doit donc être adossé**

**à des droits et des garanties.**



La reconnaissance salariale de la qualification, la garantie d'un déroulement de carrière et un droit à la mobilité

Alors que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes sont d'autant plus importants que l'on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, ces dispositions sont fondamentales pour garantir l'égalité femme/homme. Il s'agit aussi de lutter contre le déclassement dont sont notamment victimes les jeunes diplômés et l'exclusion des seniors. L'enjeu, dans le cadre de la sécurité sociale professionnelle que revendique la CGT est de gagner des droits attachés à la personne quel que soit son contrat de travail ou son employeur.



Une protection sociale pour garantir la continuité du niveau de vie en cas de retraite, chômage, maladie ou projet familial

Les allocations chômage ou le montant des pensions doivent être proportionnels au salaire !



L'exercice de l'éthique professionnelle et de la liberté d'expression, indispensable au plein exercice de la responsabilité

Pour cela, l'Ugict-CGT propose la mise en place d'un droit d'alerte, de refus et d'alternative (dans lequel s'intégrerait un statut pour les lanceurs d'alerte), pour garantir l'exercice du professionnalisme contre le Wall Street management.



Évaluation et management

Le droit à une évaluation transparente, fondée sur des critères objectifs et valorisant le collectif de travail, l'autonomie et l'initiative.



Temps de travail

Tout travail doit faire l'objet d'un décompte horaire, *a priori* ou *a posteriori*, les durées maximales de travail et minimum de repos doivent s'appliquer à l'encadrement, comme à l'ensemble des salariés. Un droit à la déconnexion doit en garantir le respect, comme pour les congés. L'objectif est de gagner une réduction effective de notre temps et charge de travail.

[ugict.cgt.fr/se-syndiquer](http://ugict.cgt.fr/se-syndiquer)

Nom .....

Prénom .....

Téléphone .....

E-Mail .....

Entreprise ou administration .....

Métier .....

Code postal .....