



# CHARTE DES CADRES

## DE NOUVEAUX DROITS POUR UN NOUVEAU RÔLE CONTRIBUTIF

*Être cadre aujourd'hui, consiste de plus en plus, à être le porteur et le garant de l'idéologie patronale, à jouer le rôle que les directions d'entreprises tentent de nous imposer, à nous sentir responsable et sans condition, de la mise en œuvre de directives imposées. Nous sommes supposés laisser au vestiaire nos convictions profondes, notre liberté de pensée et d'opinion, nos droits citoyens les plus fondamentaux.*

*Au fur et à mesure que les conditions sont créées pour précariser la situation des cadres, l'exigence d'adhésion à la politique de l'entreprise est plus forte. De même que le patronat pousse pour que le contrat de travail passe d'une mise à disposition de moyens pendant un temps donné, à une obligation de résultats quasi-permanente, le glissement s'opère : nous devrions non seulement engager notre savoir-faire au service de l'entreprise mais également «un savoir-être» prédéfini par une charte «éthique» ou un «code de bonne conduite». Quelle est cette «éthique» qui vise à priver l'individu de son libre arbitre pour le transformer en exécutant sans aucun droit statutaire ?*

*Nous nous reconnaissons comme des salariés, au même titre que les autres. Mais nos fonctions, nos niveaux de responsabilités, notre technicité et notre rôle dans l'organisation du travail nous confèrent une spécificité. L'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT propose un statut cadre assurant à chacun des droits et libertés garantis collectivement, le plein exercice de son métier et de ses responsabilités sociales.*

*C'est l'objet de cette charte !*



**ugict.cgt.fr**

# SE SYNDIQUER ? NE LAISSEZ PAS VOTRE AVENIR VOUS ÉCHAPPER !

Beaucoup de Cadres considèrent que le syndicat n'est pas fait pour eux dans la mesure où chacun considère sa propre situation comme étant particulière, individuelle et ne pouvant se fondre dans des solutions collectives.

Pourtant le syndicat est l'outil dont se sont dotés les salariés pour défendre et gagner des garanties sociales, résoudre les difficultés individuelles et faire avancer le progrès social dans la société.

Se syndiquer permet d'avoir prise sur sa vie, de s'ouvrir un espace de liberté. Pour être efficace, le syndicalisme a besoin d'un nombre plus important d'adhérants, acteurs de l'activité syndicale.

## JE SOUHAITE ME SYNDIQUER À L'UGICT- CGT

NOM .....

PRÉNOM .....

DATE DE NAISSANCE .....

ADRESSE .....

.....  
.....  
.....

PORTABLE .....

TÉLÉPHONE .....

E-MAIL/COURRIEL .....

MÉTIER/POSTE .....

ENTREPRISE/ADMINISTRATION .....

SECTEUR D'ACTIVITÉ .....

LIEU DE TRAVAIL .....

COUPON À RENVOYER À UGICT-CGT

263 RUE DE PARIS - CASE 408

93516 MONTREUIL CEDEX

OU À REMPLIR SUR [WWW.UGICT.CGT.FR/SE-SYNDIQUER](http://WWW.UGICT.CGT.FR/SE-SYNDIQUER)

# QU'EST-CE QUE L'UGICT ?

L'UGICT-CGT est la référence syndicale pour les Ingés, Cadres et Techs. Plus de **80 000 syndiqués de la CGT** y sont affiliés, dans toutes les branches professionnelles et sur tout le territoire.

Ingénieurs, cadres et techniciens, nous agissons pour que nos aspirations et notre vécu au travail se traduisent dans des revendications syndicales majoritaires.

En intégrant que nous avons un rapport spécifique au travail du fait de nos fonctions, notre niveau de responsabilité, notre expertise et notre rôle dans l'organisation du travail, **notre choix est aussi celui de la solidarité avec l'ensemble des salariés**, car nous partageons les mêmes intérêts.

## PROFESSIONNELLEMENT ENGAGÉS ET SOCIALEMENT RESPONSABLES

Nous agissons pour :

- obtenir la reconnaissance des diplômes et des qualifications dans les salaires et les responsabilités ;
- obtenir des droits individuels et collectifs pour faire valoir notre rôle contributif et notre éthique professionnelle, agir ensemble pour une réelle réduction du temps et des charges de travail ;
- défendre la retraite par répartition et la retraite AGIRC. Nous revendiquons la validation des années d'études pour le calcul des droits à la retraite ;
- conquérir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- mettre fin au Wall Street Management et développer une démarche de management alternatif.

L'UGICT est membre d'Eurocadres, organisation associée à la CES (Confédération Européenne des Syndicats), afin de travailler à de réels droits sociaux en Europe. L'UGICT est signataire du « *Manifeste pour la responsabilité des cadres* ». Au niveau mondial, l'UGICT est membre d'Union Networks International, afin de mieux développer les convergences des revendications dans le secteur des services.



RETROUVEZ-NOUS SUR INTERNET

**ugict.cgt.fr**

## TESTEZ VOS CONNAISSANCES SUR LE SYNDICALISME

### UN CADRE SALARIÉ EST ASSURÉ DE POUVOIR COTISER À LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES CADRES (AGIRC) AVEC UN SALAIRE AU MOINS ÉGAL AU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

FAUX. La dernière enquête de l'APEC montre qu'en 2011 le salaire moyen des cadres à l'embauche pour un jeune diplômé se situe à 29 000 € et à 45 000 € pour un cadre très expérimenté. Le salaire médian se situe à 35 000 €, soit moins que le plafond de la Sécurité sociale (35 352 brut annuel en 2011). Or les cadres qui n'atteignent pas ce seuil ne bénéficient que d'une GMP (Garantie Minimale de Points) en étant affiliés à l'AGIRC.

### UN CADRE CONTRACTUEL COTISE UNIQUEMENT À L'AGIRC ?

FAUX. Un cadre cotise à la fois à l'ARCCO et à l'AGIRC.

### FAUT-IL DÉCLARER À SON EMPLOYEUR LE FAIT D'ÊTRE SYNDIQUÉ ?

NON. L'employeur n'a pas à savoir si ses salariés sont syndiqués. De plus, se syndiquer est un droit. Toutes les discriminations sont illégales. Et la légalité s'impose à tous.

### LA CGT A ÉTÉ PRIMÉE POUR UN OUVRAGE SUR LE MANAGEMENT ?

VRAI. Elle a été primée par la revue RH&M en 2010 pour son ouvrage « *Pour en finir avec le Wall Street Management* ».

### QUELLE EST LA 1<sup>ÈRE</sup> CONFÉDÉRATION HISTORIQUE FRANÇAISE ?

La CGT. Elle est née en 1895 à Limoges. Elle est le 1<sup>er</sup> syndicat français. Elle compte plus de 700 000 adhérents.

### QUEL EST LE SYNDICAT QUI SIGNE LE PLUS D'ACCORDS ?

La CGT. Car même si elle a un taux de signature inférieur à celui des autres organisations syndicales, c'est elle qui est de loin la plus présente dans les entreprises. En nombre d'accords signés, elle devance tous les autres syndicats.

### LA CGT SIÈGE AU CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL ?

VRAI. Elle compte 16 membres dans cette institution qui a pour mission de conseiller le gouvernement, l'Assemblée Nationale et le Sénat dans l'élaboration des lois et les décisions relatives aux politiques publiques.

### LA CGT A PROPOSÉ AUX DÉPUTÉS UN PROJET DE LOI QU'ELLE A ÉLABORÉ POUR L'EMPLOI DES JEUNES DIPLOMÉS ?

VRAI. Ce projet de loi élaboré avec l'UNEF a donné lieu à une initiative devant l'Assemblée Nationale, le 26 juin 2012, jour de l'investiture parlementaire.

### L'APEC EST UNE INSTITUTION DE L'ÉTAT ?

FAUX. La CGT est à l'origine de la fondation de l'APEC qui a été créée en 1966. Elle est gérée par les organisations syndicales salariées et les organisations syndicales patronales.

### QUE SIGNIFIE UGICT-CGT ?

UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS CGT. C'est l'organisation de référence pour ces salariés. Elle compte 80 000 adhérents. Pour nous rejoindre : [www.ugict.cgt.fr/se-syndiquer](http://www.ugict.cgt.fr/se-syndiquer)

# UNE RECONNAISSANCE À RECONQUÉRIR POUR TOUTES ET TOUS



## SALAIRS ET CARRIÈRES

Année après année, dans le public comme dans le privé, nous subissons une stagnation voire une régression de notre salaire fixe au profit d'une part variable de plus en plus aléatoire. Les grilles salariales sont attaquées et remises en cause. Individualisée et déconnectée de la qualification, notre rémunération devient arbitraire. L'individualisation a tiré nos salaires vers le bas. Par ailleurs, le développement des dispositifs de participation financière et d'épargne salariale vient en opposition au salaire et fragilise la protection sociale au travers des exonérations de cotisations.

### L'UGICT-CGT propose d'agir pour:

- L'embauche systématique en CDI ou emploi statutaire dès le 1<sup>er</sup> poste.
- Reconnaître les diplômes et les formations, dès le premier emploi, par une grille de salaires d'embauche avec des seuils correspondant aux différents niveaux de qualification. Plancher minimum égal ou supérieur au plafond de la Sécurité sociale pour les cadres (37 032 € brut annuel en 2013).
- Assurer l'équité et la transparence pour faire échec à l'arbitraire, sous toutes ses formes, dans les évolutions de carrière avec un dispositif de recours où siègent les représentants du personnel.
- Imposer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Interdire toute discrimination, qu'elle se rapporte au salaire, à la reconnaissance des diplômes ou qualifications, à l'accès aux fonctions, au déroulement de carrière, ou à tout autre élément constitutif des responsabilités professionnelles.
- Établir une grille de classification salariale qui traduise la progression de notre qualification.
- Garantir, au titre du pouvoir d'achat, une évolution du salaire fixe annuel égale au minimum à l'évolution du montant du plafond de la Sécurité sociale.
- L'intégration des années d'études dans le calcul des droits à la retraite.



## SANTÉ AU TRAVAIL

Dévoiant notre aspiration à l'autonomie, le management actuel a favorisé notre isolement et des formes de mises en concurrence. La course sans fin à la performance a des conséquences sur notre santé physique et mentale. La pression générée par les rythmes, les objectifs à tenir, les restructurations permanentes, l'absence de marge d'expression et de libre arbitre, les mises au placard constituent des facteurs de souffrance des managers et des managés. Ce phénomène se généralise avec des conséquences tragiques pour les salariés. L'éloignement des centres de décision, les directions insaisissables, l'absence d'interlocuteur, le fait de nier les conflits ou de laisser perdurer les incompréhensions, participent au phénomène.

### L'UGICT-CGT propose d'agir pour:

- Le rôle des cadres doit être orienté vers la restauration du collectif de travail, lui-même tourné vers le partage de l'expérience et du sens.
- La mise en place d'espaces de discussion professionnelles, permettant d'évoquer et de résoudre les difficultés rencontrées pour exercer un travail de qualité respectant les règles de l'art de leur métier.
- Recourir à un tiers (CHSCT ou autre instance représentative) en cas de conflit, permettant ainsi d'échapper à un face à face insoluble entre le cadre et sa hiérarchie.
- Doter les CHSCT d'un pouvoir d'intervention renforcé en lien avec les organisations syndicales et les services de santé au travail, pour faire aménager les charges de travail, dès lors qu'une présomption de stress apparaît.



## FORMATION

Notre formation est trop souvent limitée à une adaptation aux objectifs des entreprises (ou administrations) et à une intégration aux critères de gestion qu'elles décrètent. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, les nouvelles compétences requises pour occuper un poste donné ne doivent pas servir de prétexte aux employeurs pour refuser la progression de carrière ou la reconnaissance des qualifications acquises. C'est une démarche à courte vue, dictée par les besoins immédiats des employeurs.

### L'UGICT-CGT propose d'agir pour:

- Construire une véritable gestion prévisionnelle quantitative et qualitative, fondée sur l'évolution des besoins sociaux, permettant l'adaptation à l'évolution des métiers.
- Faciliter l'insertion professionnelle lors de l'exercice d'un premier (ou nouvel) emploi en l'accompagnant de dispositions et/ou de formation.
- Faire de la VAE un support de reconnaissance, un droit individuel opposable à l'employeur garanti par le statut/la convention collective. Ce droit doit s'appliquer dans le cadre de procédures collectives, au sein des instances représentatives.
- Consacrer au moins 10 % des heures travaillées à la formation professionnelle accessible sur le temps de travail.



## RYTHME DE TRAVAIL

Bien souvent, nous travaillons plus de quarante heures par semaine. Ces dépassements horaires ne sont pas systématiquement pris en compte dans notre salaire. La pression sur les rythmes, les délais de plus en plus courts et les objectifs de plus en plus ambitieux, conduisent les cadres à faire toujours plus d'heures. La généralisation du forfait en jours intensifie ce phénomène. Cela contribue à déprécier notre technicité, nos compétences et nos responsabilités.

### L'UGICT-CGT propose d'agir pour:

- Respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en encadrant les plages horaires des réunions et en limitant l'usage des TIC en dehors des heures collectives de travail.
- Pour le télétravail: le respect ou l'amélioration par accord de branche ou d'entreprise, des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 prévoyant en particulier la non exclusion des salariés « nomades ».
- Alléger les charges de travail et les évaluer collectivement.
- Décompter toutes les heures effectuées quel que soit le type de forfait pour récupération ou éventuellement paiement, afin de respecter la durée légale du temps de travail et de repos obligatoire, afin de préserver la santé de chacun.
- Favoriser les dispositifs permettant la cessation progressive d'activité pour les séniors sans discrimination professionnelle.

# NÉGOCIER LES OBJECTIFS ET LES MOYENS DE LA RESPONSABILITÉ



## RESPONSABILITÉ SOCIALE

Le patronat cherche à instrumentaliser les cadres à sa stratégie. Trop souvent la référence à l'éthique et à la responsabilité sociale des entreprises est utilisée à la façon d'un «*faux nez*», afin de masquer une réalité moins présentable: les chartes éthiques, les codes de bonne conduite, l'affichage de valeurs sous la forme d'engagements tels que le respect des personnes, de l'environnement, constituent autant d'outils de cadrage des pratiques managériales.

Ainsi les cadres des entreprises se retrouvent au centre de la contradiction entre un discours vertueux et une réalité plus brutale, en tant «*qu'acteur*» ayant à assurer la propagation d'idées «*généreuses*», tout en assumant la mise en œuvre de politiques contraires et en endossant les responsabilités (morale, juridique) qui naissent de cette contradiction.

Les intérêts des actionnaires et leur exigence de rentabilité sont de plus en plus des obstacles au développement durable, à l'efficacité sociale et économique. Oubliées, les promesses sur la place et le rôle incontournable des cadres, pour le progrès des sciences, des techniques, de l'humain, de l'entreprise, de leur environnement.

Alors qu'il s'agirait de répondre à des défis écologiques, énergétiques, éthiques, sociaux inédits, le productivisme, l'accumulation financière et son avidité au profit laminent le sens du travail, écrasent les valeurs éthiques. La capacité «*d'autorégulation*» affichée par les engagements des directions est manifestement limitée.

Lorsque les entreprises évoquent la «*loyauté*», nous posons la question de son fondement: quels en sont les objectifs? Répondre aux actionnaires, aux clients-usagers, aux salariés? Aggravé par la crise, le bilan atteste que les discours lénifiants ne peuvent suffire. Le sens et l'organisation du travail doivent être guidés par la recherche d'une efficacité économique et sociale durable, en opposition à une rentabilité financière de court terme. Il faut anticiper au-delà des stratégies des employeurs et de la sphère financière

Il importe de refuser les injonctions fondées sur les «*valeurs*», en exigeant dans chaque contexte de travail une analyse précise de ce qu'implique le principe, de quels moyens et marges de manœuvre on dispose pour le mettre réellement en œuvre.

## L'UGICT-CGT propose d'agir pour:

- Garantir la liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles. Les discussions collectives sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise doivent permettre l'expression des potentialités de création de chacun.
- Reconnaître le rôle contributif des cadres : agir pour que le travail ne soit pas facteur de souffrance et d'aliénation, mais un moyen d'humaniser, une forme d'épanouissement des femmes et des hommes où chacun éprouve sa liberté par la création individuelle et collective.
- L'ouverture de négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Les négociations doivent s'appuyer sur le «*rapport de situation comparée*» annuel et obligatoire pour identifier les inégalités et définir les actions à mener pour aller vers l'égalité femmes-hommes en entreprise.

## OBJECTIFS ET EVALUATION

De par leur situation intermédiaire entre les objectifs gestionnaires et le travail, les cadres doivent composer avec une organisation et des objectifs qui, d'une part, ne sont pas forcément les leurs, et, d'autre part, qu'ils doivent transmettre. Notre rôle dans l'entreprise, nos fonctions de concepteur, de gestionnaire ou d'animateur nous placent au cœur du télescopage entre nos aspirations novatrices et les conséquences des stratégies patronales.

Les collectifs de travail sont déstabilisés par les objectifs qu'assignent les directions qui, même s'ils correspondent parfois, au moins en apparence, à des buts légitimes, sont en contradiction avec les moyens qui sont alloués pour les satisfaire. De plus en plus de cadres sont responsables de projets sans pouvoir intervenir sur les moyens correspondants. Le patronat, les directions (d'entreprises et de services publics) transfèrent sur nous des risques et des responsabilités en matière de santé et sécurité que nous n'avons pas à assumer.

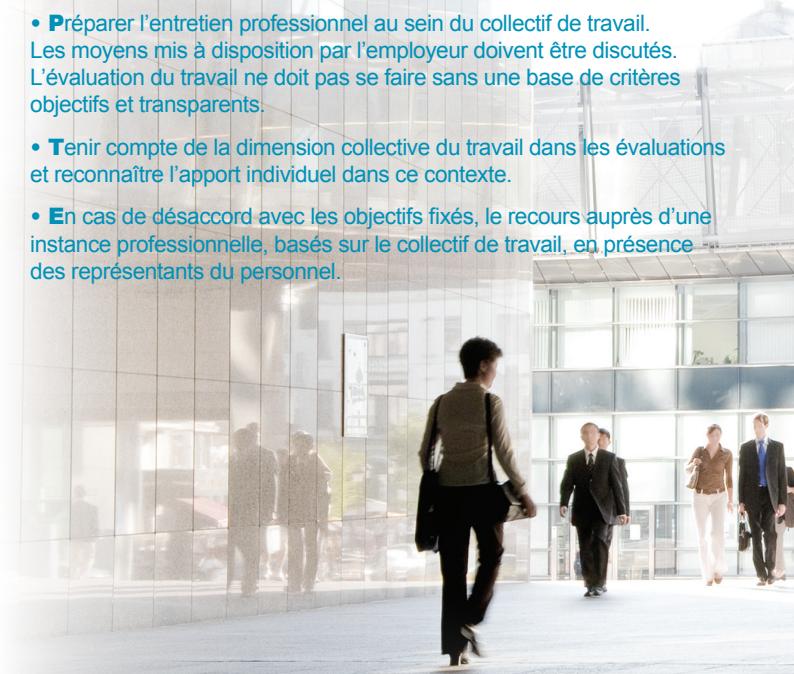
Poussée à son terme, cette logique conduit à remplacer le statut du salarié par celui de consultant et au retour du travail à la tâche. Pourtant, les cadres, comme tous les salariés, sont régis selon les règles générales de l'activité salariée et notamment, au lien de subordination envers l'employeur.

Il est urgent de mettre en place un véritable débat sur les objectifs et sur les organisations de travail. Ces questions doivent être discutées, et donc faire l'objet de propositions alternatives, d'interventions et de mobilisation des salariés.

Nous sommes dans une situation d'évaluation constante, soumis en permanence à des jugements. La doctrine de l'évaluation portant jusqu'à l'intériorité devient omniprésente dans le travail des cadres qui sont aussi encadrés. Cette obsession assujettit la liberté et la créativité de chacun, d'autant que le travail des cadres est souvent difficile à évaluer.

### L'UGICT-CGT propose d'agir pour:

- Élaborer collectivement les objectifs. Ils doivent s'accompagner d'une discussion sur les incidences prévisibles et sur les moyens nécessaires. Tout entretien d'évaluation doit être assorti de garanties (transparence, possibilité de recours) et prendre en compte la dimension collective du travail et son organisation (ou évolution d'organisation).
- Préparer l'entretien professionnel au sein du collectif de travail. Les moyens mis à disposition par l'employeur doivent être discutés. L'évaluation du travail ne doit pas se faire sans une base de critères objectifs et transparents.
- Tenir compte de la dimension collective du travail dans les évaluations et reconnaître l'apport individuel dans ce contexte.
- En cas de désaccord avec les objectifs fixés, le recours auprès d'une instance professionnelle, basés sur le collectif de travail, en présence des représentants du personnel.



# DONNER DU SENS AU TRAVAIL



## DONNER DU SENS

La finalité de l'entreprise n'est pas exclusivement économique et financière, mais d'abord humaine et sociale. Les choix de gestion doivent prendre en compte les conséquences humaines, sociales et environnementales.

En partant des ces principes, nous sommes favorables à la construction d'accords comme un moyen de faire avancer concrètement les choses, à condition de s'y impliquer. Des droits nouveaux, individuels et collectifs doivent être désormais attachés aux objectifs éthiques de l'entreprise, de la société, pour mieux les faire vivre en compatibilité avec la citoyenneté et les besoins sociaux.

L'UGICT prône un management alternatif ne se substituant pas au dialogue social collectif et visant à réorienter le rôle des managers vers :

- la restauration et l'animation du collectif de travail, lui-même tourné vers la résolution collective et le partage d'expérience et de sens;
- le renforcement du soutien aux personnes, au collectif de travail (développement de la coopération transverse avec les autres équipes), l'innovation...;
- l'accompagnement individuel et l'évaluation.

### L'UGICT-CGT propose d'agir pour :

- **Obtenir la participation des salariés avec voix délibérative dans les instances de direction et un droit suspensif sur les grandes questions concernant l'emploi dans l'entreprise.**
- **Développer la transparence des décisions en renforçant l'information et la consultation des salariés et de leurs représentants, y compris ceux des entreprises sous-traitantes.**
- **Favoriser le droit d'alerte, de propositions alternatives aux choix stratégiques, consolidant l'emploi, la reconnaissance des qualifications, la citoyenneté dans l'entreprise et l'exercice des libertés syndicales, y compris dans les entreprises sous-traitantes.**
- **Définir des plans d'actions sur les enjeux prioritaires de la Responsabilité Sociale d'Entreprise, avec suivi et indicateurs, sur la base d'accords négociés avec les organisations syndicales.**

# DE NOUVEAUX DROITS POUR UN NOUVEAU RÔLE CONTRIBUTIF DES CADRES

