

10 PRIORITÉS

POUR LES CADRES

PROFESSIONNELLEMENT ENGAGÉS ET SOCIALEMENT RESPONSABLES



1

Respecter l'équilibre **vie privée / vie professionnelle** et réduire le **temps de travail**

44h30/semaine en moyenne, près de 80 % des cadres travaillent durant leurs jours de repos... Nous proposons :

- La mise en place d'un droit effectif à la déconnexion.
- L'interdiction des réunions après 18 h.
- La mise en place d'une évaluation collective de la charge de travail.
- La prévention du burn out et des risques psychosociaux.
- Le décompte, la récupération et/ou rémunération de toutes les heures effectuées, la réduction à 200 du nombre de jours travaillés pour les forfaits jours.
- Une 6^{ème} semaine de congés payés et davantage de jours de RTT.



2

Droit à la **parentalité** et à une **carrière** pour tou-te-s

Parce que #viedemère ne doit plus rimer avec galère, nous proposons :

- La mise en place de jours enfants malade rémunérés à 100 %.
- L'allongement du congé paternité à 1 mois et sa rémunération à 100 %.
- La mise en place d'un passage de droit à 80 % rémunéré 100 % pendant les 3 premières années de l'enfant.
- La participation de l'entreprise aux frais de garde d'enfants (crèche d'entreprise, chèque emploi service...).

Voir toutes nos propositions : vdmere.fr.



3

Garantir l'**égalité professionnelle** entre hommes et femmes

24 % en moyenne, c'est l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes cadres à temps plein. Les politiques d'individualisation des rémunérations et de déroulement de carrière des cadres accentuent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Nous proposons :

- La mise en place de sanctions financières dès qu'il y a des écarts de salaire.
- La création d'indicateurs de suivi pour lutter contre les discriminations de carrière.
- Le sexisme, le harcèlement et les violences doivent être bannis de l'entreprise !

Voir toutes nos propositions : egalite-professionnelle.cgt.fr



4

Garantir le plein exercice du métier et des responsabilités sociales **rôle du cadre**

Les cadres se retrouvent souvent au centre d'injonctions paradoxales, entre « le marteau et l'enclume ». En tant qu'acteur managérial, notre rôle contributif doit être reconnu et nous devons avoir la marge de manœuvre pour pouvoir intervenir sur l'organisation et le contenu du travail, pour faire primer le professionnalisme et le travail bien fait sur les objectifs de court terme. Nous proposons la mise en place d'un droit d'alerte, de refus et d'alternative en cas de directive contraire à notre éthique professionnelle, assorti d'une protection pour les lanceurs d'alerte.



5

Promouvoir le **sens du travail**

Afin de revaloriser le métier et la technicité face au « tout gestion », la coopération au lieu de la concurrence entre collègues, nous proposons de réorienter le rôle des managers vers la régulation du travail, la restauration et l'animation du collectif de travail, le sens du travail, le partage de l'expérience et la coopération transversale entre services.



6

Rendre l'évaluation pertinente

Afin d'écarter l'arbitraire des dispositifs d'évaluation et de favoriser la cohésion des équipes, nous proposons de tenir compte de la dimension collective du travail dans l'élaboration des objectifs. L'évaluation doit permettre de restaurer la valeur et le sens du travail et de reconnaître l'apport individuel au regard des moyens et charges de travail mis à disposition.



7

Reconnaître les qualifications

Avec la généralisation des augmentations de salaire individualisées et de la part variable, la rémunération des cadres est de plus en plus aléatoire et discriminante notamment pour les femmes. Nous proposons la mise en place d'un salaire minimum lié à la qualification (au niveau d'étude et/ou expérience professionnelle). Pour un-e jeune cadre débutant-e, nous proposons un salaire au moins égal au plafond de la Sécurité sociale soit 3 377 € brut mensuel en 2019, avec une évolution régulière garantissant au minimum le doublement du salaire en 20 ans.



8

Droits retraites et chômage... Pour les cadres aussi !

Nous refusons le plafonnement des indemnités chômage ou des droits à retraite au prétexte que nous serions « favorisé-e-s » ! Nous souhaitons, par nos cotisations, financer un système solidaire sans avoir besoin, pour garantir le maintien de notre niveau de vie, de recourir à des assurances, aussi aléatoires qu'individuelles. Jeunes ou seniors, les cadres sont de plus en plus confronté.e.s à la précarité et au risque de déqualification. Le recrutement en contrat court doit être financièrement dissuasif pour inciter au CDI !



9

Reconnaître les années d'études dans les droits à la retraite

Notre qualification et les années d'études nécessaires pour l'acquérir sont utiles à la société pour répondre aux défis sociaux, économiques et écologiques. Nos années d'études doivent donc être prises en compte dans le calcul des droits à retraite.



10

Mettre l'entreprise au service du progrès social et environnemental

Épuisement des ressources naturelles, réchauffement climatique, explosion des inégalités sociales, notre mode de développement est mortifère. La dictature financière et court termiste impose un hold up sur nos entreprises, les richesses que nous créons et le sens même de notre travail. Nous proposons :

- Des droits d'intervention des salarié-e-s sur les orientations stratégiques des entreprises pour faire primer l'intérêt général, les investissements utiles et responsables, et les enjeux de moyen/long terme dont la recherche.
- Le développement d'une économie circulaire, avec la création de produits durables, la limitation et le recyclage des déchets, la limitation des émissions de CO2 dans les transports et l'économie d'énergie.

Retrouvez la charte des cadres
sur le site de l'UGICT
www.ugict.cgt.fr/cadres

Adhérez à la CGT : Notre capacité à nous
faire entendre dépend de notre nombre :
syndiquez-vous dès aujourd'hui sur
www.ugict.cgt.fr !



facebook.com/UGICT



[Ingés Cadres Techs CGT](#)



[@CGTCadresTechs](#)



[@ugictcgt](#)



[UGICT CGT](#)