

## Quelle définition pour les salariés de l'encadrement ? La CFE-CGC mobilisée pour la négociation

Les partenaires sociaux ont débuté le 21 décembre une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement, conformément à l'accord signé en octobre 2015 sur la fusion des régimes de retraites complémentaires. Syndicat des cadres, agents de maîtrise, ingénieurs et techniciens, la CFE-CGC veillera à définir des critères objectifs spécifiques caractérisant les salariés de l'encadrement. Explications.

- **Pourquoi cette négociation ?**

En vertu de l'accord signé en octobre 2015 par la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et les organisations d'employeurs sur la fusion des régimes Agirc (cadres et assimilés) et Arrco (tous les salariés du privé) pour pérenniser l'avenir des retraites complémentaires, **la CFE-CGC avait obtenu, comme elle le réclame depuis des années, l'ouverture d'une négociation pour un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement.** Par précaution, la CFE-CGC était également parvenue à ce que l'accord soit assorti d'une garantie du maintien, a minima, des articles et dispositions définis dans l'actuelle convention Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres).

Les régimes Agirc et Arrco étant appelés à fusionner au 1er janvier 2019, les cartes sont redistribuées. *« Les spécificités de l'encadrement reposent juridiquement sur l'existence d'un système de retraite spécifique. Avec la future fusion, il est aujourd'hui nécessaire de redéfinir de nouveaux critères objectifs se substituant à celui de la protection sociale pour distinguer les cadres et assimilés des autres populations de salariés »,* résume **Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC** et chef de file de la négociation.

- **Qualification, responsabilité, autonomie... Quels critères pour définir l'encadrement ?**

Les partenaires sociaux vont donc discuter des critères caractérisant les salariés de l'encadrement, dont le poids ne cesse de progresser dans les effectifs salariés. Selon une récente étude de l'Insee, la part des emplois de cadres et de professions intellectuelles supérieures a ainsi doublé ces trente dernières années en France métropolitaine, en lien avec la hausse générale des niveaux de qualification.

Par leurs compétences, responsabilités et expertises spécifiques, les populations de l'encadrement sont bien souvent les piliers de la performance économique et sociale des entreprises. A cet égard, la CFE-CGC considère que plusieurs critères doivent être mentionnés dont la qualification, le niveau de responsabilités, la participation aux prises de décision et l'autonomie. Autant de thématiques spécifiques qui caractérisent le quotidien des salariés de l'encadrement.

La CFE-CGC souhaite également évoquer les spécificités des managers de projets (des cadres dotés de responsabilités transversales sans lien hiérarchique avec leurs équipes) et des cadres techniques. Et ainsi redéfinir les droits spécifiques des cadres, en particulier **le droit à la déconnexion** et le droit à l'expression de propositions ou d'avis critiques.

- **Un accord pour toutes les branches et toutes les entreprises**

Les partenaires sociaux vont devoir définir le périmètre du nombre de salariés de l'encadrement (plusieurs millions) en référence avec leurs classifications professionnelles établies par la convention collective de branche applicable à l'entreprise. *« L'accord auquel nous devons parvenir a vocation à s'adresser à toutes les branches et à toutes les entreprises. Il faudra déterminer ce qui sera défini au niveau interprofessionnel et ce qui relève plus spécifiquement des branches. Pour la CFE-CGC, la définition au niveau interprofessionnel doit être la plus large possible et inclure tous les éléments communs »,* précise Gérard Mardiné.

- **Compétence, responsabilité, initiative et complexité de l'activité conduite**

« Les critères objectifs caractérisant l'appartenance à l'encadrement sont déjà bien identifiés et sont communs à toutes les branches professionnelles, comme l'ont très explicitement rappelé les représentants de l'Apec et de l'Agirc. Ces critères - compétence, responsabilité, initiative - devront être précisés dans le futur accord », résume Gérard Mardiné.

Les partenaires sociaux devront donc définir un périmètre précis de l'encadrement au niveau interprofessionnel, l'accord ayant vocation à s'appliquer dans toutes les branches et toutes les entreprises. Autre sujet : la modernisation du dispositif de la prévoyance des cadres et assimilés qui pérennise le taux de cotisation (1,5 % de la tranche A du salaire) à la charge de l'employeur.

Syndicat catégoriel représentant et défendant les salariés de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, ingénieurs, techniciens et administratifs), la CFE-CGC a rappelé, dès le début de la négociation, combien ces populations de salariés, par leurs compétences et leurs responsabilités dans les champs technique et managérial, contribuent significativement au fonctionnement et à l'efficacité des entreprises, quelle que soit leur taille.

- **Les salariés de l'encadrement fortement attachés à leur identité professionnelle**

Cette négociation est très attendue par les salariés de l'encadrement, fortement attachés à leur identité professionnelle. Comme l'indique un récent sondage Ifop pour Cadremploi :

- 80 % des cadres et assimilés estiment que le fait d'être cadre « **répond aujourd'hui à des tâches et responsabilités spécifiques dans les entreprises** » ;

- 72 % jugent que le fait d'être cadre « **permet de reconnaître l'expertise professionnelle des personnes bénéficiant de ce statut** » ;

- 71 % du panel considère qu'être cadre est « **particulièrement valorisant pour les salariés bénéficiant de ce statut** ».

Au niveau du calendrier, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà convenu d'une autre séance de négociation le 10 avril.