



www.fnte.cgt.fr

## Ingés - Cadres - Techs Consultation sur le statut de l'encadrement



**Fédération nationale  
des travailleurs de l'État**

263 rue de Paris - Case 541  
93515 Montreuil Cedex

Tél. 01 55 82 89 00 Fax 01 55 82 89 01

Mail : [trav-etat@cgt.fr](mailto:trav-etat@cgt.fr)

# LES ENJEUX DU STATUT DE L'ENCADREMENT

## Consultation

1930 : le cadre  
met en œuvre le pouvoir patronal

Dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, les professions classées alors comme « intellectuelles » s'organisent. Les ingénieur.e.s tenteront de formaliser une éthique de la responsabilité professionnelle et de se faire reconnaître par le titre. D'autres choisiront une discipline de la profession par des Conseils de l'Ordre.

En 1930, la crise va atteindre toutes les catégories de salarié.e.s. Le chômage touche aussi bien les ouvrier.ère.s et employé.e.s, que les technicien.ne.s, les ingénieur.e.s, les jeunes diplômé.e.s. Le patronat n'a de cesse alors de déqualifier le travail et propose « *que le diplôme ne sert à rien, car ce qui prédomine c'est le poste que vous allez trouver et occuper* ».

En 1930 le patronat s'applique à définir l'identité du cadre : relais de l'énergie directoriale, le cadre met en œuvre le pouvoir patronal en l'adaptant aux situations concrètes de ses besoins.

Il faudra attendre 1938 pour qu'une classification se crée déterminant les prémices des qualifications des ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s, avec la signature, de juillet 1936 à mars 1939, de 45 conventions.

1944/1963 : la reconnaissance  
avec des référentiels majeurs

L'application de la sécurité sociale à tou.te.s a favorisé la création de l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres, régime complémentaire de retraite et prévoyance accueillant les ingénieur.e.s et cadres mais aussi les technicien.ne.s et agents de maîtrise, reconnaissant leur place particulière dans l'organisation du travail. Les arrêtés de 1945/1946 et les définitions des conventions collectives insèrent dans le droit du travail les ingénieur.e.s et cadres. Ils les définissent par des fonctions de commandement ou techniques et qui mettent en œuvre les connaissances acquises, soit tout agent avec une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière, exerçant par délégation de l'employeur.euse un commandement sur des collaborateur.trice.s de toute nature.

1968/1995 : les ingénieur.e.s, cadres et  
technicien.ne.s vers des conquêtes sociales

Des extensions seront conçues pour reconnaître les Ingénieur.e.s, Cadres, Technicien.ne.s et Agents de Maîtrise en 1979 puis en 1982, avec une section encadrement au Conseil des Prud'hommes compétente lorsque le salarié est un cadre ou assimilé. La législation va aussi s'élargir aux comités d'entreprise et délégué.e.s du personnel chargé.e.s d'assurer dans un troisième collège la représentation spécifique de ces catégories. Il en ira de même pour les technicien.ne.s et agents de maîtrise dans un deuxième collège. En 1983, un accord sur le statut de l'encadrement signé.

## Face à l'effritement des garanties collectives :

### un statut cadre avec des droits concrets

Le statut cadre est un corpus de droits et de garanties collectives permettant aux cadres d'exercer leur qualification et leurs responsabilités professionnelles. Il définit les grandes lignes du niveau et de la reconnaissance de leur qualification, leur place et rôle dans les entreprises à travers les fonctions et l'autonomie exercées. C'est un repère essentiel pour les cadres, mais aussi pour l'ensemble du monde du travail, puisque le contenu du statut cadre influe sur la conception de la hiérarchie de l'entreprise et joue sur les seuils de classification pour tous.

L'enjeu est donc à la fois spécifique pour ces catégories et général pour l'ensemble du salariat, incluant les aspects de promotion et « d'ascenseur social ». Dès l'origine, le statut cadre leur a permis de faire partie intégrante du salariat, tout en reconnaissant leur spécificité.

### 2017 : négociation sur la « notion d'encadrement »

En 2005, l'institut Montaigne, proche du Medef, publiait une note dans laquelle ils affirmaient que le statut des cadres en France coûtait trop cher aux entreprises. 10 ans plus tard, voilà qu'ils ont dans l'idée de l'abolir. L'accord du 30 octobre 2015 sur les régimes de retraites complémentaires du privé - non signé par la CGT - actait la disparition future de la retraite complémentaire des cadres et assimilés (AGIRC) en 2019. Avec la fin des « négociations » sur le régime unique de retraite complémentaire (RUC) en novembre 2017 devrait s'ouvrir une concertation nationale sur la « notion d'encadrement ». Plusieurs questions clés feront partie de la future négociation que la CGT revendique pour un statut de l'encadrement :

- ✓ Tout d'abord, la définition de la population cadre. La notion de cadre sera-t-elle réduite à la seule frange des managers encadrants ? Le Medef le souhaite afin de profiter de l'élévation des qualifications sans la rémunérer au niveau cadre et de reconsidérer la fonction cadre uniquement à travers un collège de cadres dirigeants managers, plus prompts à appliquer et à porter les directives financières des entreprises.
- ✓ Quel périmètre pour ce statut ? Se bornera-t-il uniquement à la population cadre ou la composante du salariat ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s, avec des aspects particuliers pour les cadres ?
- ✓ Ensuite, la reconnaissance des droits et obligations contenus dans le statut cadre. L'ambition légitime reste que les cadres puissent pleinement exercer leur qualification, mais aussi l'ensemble de leurs responsabilités sociales, économiques, environnementales.
- ✓ Enfin, le statut cadre sera-t-il défini comme norme nationale interprofessionnelle, opposable aux directions d'entreprise ou se réduira-t-il à de simples repères laissés à la négociation dans chaque entreprise ?

### Nous vous invitons à répondre à notre consultation sur le statut de l'encadrement

Revendiquer un statut pour l'encadrement n'est ni un combat corporatiste, ni un combat catégoriel. **Nous voulons un statut de l'encadrement du 21<sup>ème</sup> siècle, un statut de la responsabilité et de l'expertise.** L'objectif est d'instaurer un continuum dans l'appartenance au statut cadre, quelle que soit sa mobilité ou interruption dans l'emploi. A l'heure du détricotage des garanties collectives, la négociation interprofessionnelle portant sur la « notion d'encadrement », conséquence de la création dès 2019 du régime unique complémentaire (RUC), devient plus que jamais un enjeu collectif majeur, pour les cadres du privé mais également du public, qu'elles.ils soient sous statut ou sous contrat.

**Sur les enjeux d'un statut pour l'ensemble de l'encadrement, nous vous donnons la parole et vous remercions par avance de vos réponses.**

Montreuil, le 13 novembre 2017.