



CONSULTATION



sur le statut de l'encadrement

« C'est quoi être cadre ? »

Le 30 octobre 2015, des organisations syndicales ont conclu avec le Medef un accord régressif sur les retraites complémentaires du privé (AGIRC-ARRCO). Au-delà de la dégradation des conditions de départ en retraite et des montants des actuelles et futures pensions, **le statut cadre est remis en cause**.

La négociation nationale interprofessionnelle prévue par l'article 8 de cet accord devrait définir « *les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement (notamment technique et managérial)* ». Comme les négociations sur le régime unique complémentaire (RUC) sont censées se terminer en novembre 2017, celles sur l'encadrement devraient également avoir lieu au 2^{ème} semestre 2017.

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^{ème} siècle, un statut de la responsabilité et de l'expertise, intégrant les cadres dans le salariat à part entière, tout en reconnaissant leurs spécificités liées à la nature des fonctions professionnelles exercées, le niveau de responsabilité, la place dans la hiérarchie et l'organisation du travail.

Sur cet enjeu collectif majeur, nous avons décidé de vous consulter et nous nous engageons :

- ✓ **à vous en restituer les résultats,**
- ✓ **à vous préciser les propositions CGT :**
 - ☞ **un statut défini au niveau national et interprofessionnel**, c'est-à-dire au niveau de l'ensemble des branches professionnelles et en cohérence avec la Fonction Publique, et non pas au niveau de l'entreprise ou de la branche,
 - ☞ une définition non limitée aux seuls encadrants mais **couvrant la diversité de l'encadrement** à partir du contenu du travail, des fonctions exercées, du niveau de qualification et de responsabilité,
 - ☞ un statut de l'encadrement **adossé au salariat et à des droits** (santé, retraite, chômage, ...) qui ouvrent à nouveau des perspectives d'ascension sociale.
- ✓ **à vous rendre compte régulièrement du contenu et de l'état d'avancement des négociations.**

Merci de renseigner d'abord quelques informations vous concernant :

Votre lieu de travail

Nom de l'entreprise :

Ville :

Entreprise privée Entreprise publique Administration
Moins de 50 salariés 50 à 500 salariés Plus de 500 salariés

Vous

Femme Homme

< 35 ans 35 – 49 ans 50 ans et plus

Cadre Supérieur ou de Direction Ingénieur.e/Cadre/Catégorie A
Technicien.ne/Administratif.ve/Catégorie B Agent de Maîtrise/Chef.fe d'équipe

Fonction d'encadrement d'équipe OUI NON
Emploi stable (CDI, statut...) CDD Autres (intérim, alternance)

Si vous souhaitez être destinataire des résultats de notre consultation, indiquez vos nom, prénom et adresse e-mail :

Merci de retourner ce questionnaire au syndicat CGT de votre établissement ou à un.e de ses militant.e.s,
ou encore à Fédération nationale des travailleurs de l'État - 263 rue de Paris - Case 541 93515 Montreuil Cedex
Mail : trav-etat@cgt.fr Tél. 01 55 82 89 00 Fax 01 55 82 89 01

PERCEPTION DU STATUT ACTUEL

1- - Pensez-vous avoir une autonomie suffisante dans votre travail ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

2 – Estimez-vous contribuer aux décisions de l'entreprise ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

3 – Votre expérience et votre savoir-faire sont-ils reconnus ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

4 – Vous sentez-vous considéré.e dans votre rôle et votre place de cadre ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

5 – Les nouvelles pratiques managériales vous conviennent-elles ? (lean management, rémunération au mérite, mobilité, flexibilité,...)

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

6 – Avez-vous une réelle liberté d'expression ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES

7 - Etes-vous équipé.e des nouvelles technologies ? (téléphone, portable, informatique, accès internet, imprimante,...)?

Oui en totalité Oui partiellement Non pas du tout

8 - En cas de dépassements horaires, avez-vous une compensation (heures payées ou récupérées, jours de RTT supplémentaires, etc.) ?

Oui en totalité Oui partiellement Non jamais

9 – Effectuez-vous un management à distance ? (encadrement de télétravailleurs et/ou encadrement à distance)

Oui en totalité Oui partiellement Non jamais

10– Etes-vous concerné.e par le travail nomade ?

Oui en totalité Oui partiellement Non jamais

11– Faites-vous du télétravail encadré ?

Oui en totalité Oui partiellement Non jamais

12 – Pensez-vous que vos objectifs sont cohérents avec les moyens mis à votre disposition (temps, ressources,...) ?

Oui en totalité Oui partiellement Non jamais

13 – Avez-vous fait l'objet d'un accompagnement dans le développement des compétences managériales (coaching, tutorat, mentorat,...) ?

Oui en totalité Oui partiellement Non jamais

14 – Avez-vous fait l'objet d'un bilan à 360° (évaluation hiérarchique, collègues, subordonnés,...) ?

Oui Non jamais

CE QUE DEVRAIT ÊTRE LE STATUT DE L'ENCADREMENT

Temps de travail

15-151 - Le temps de travail journalier ou hebdomadaire doit-il être mesuré ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

15-152 – Si oui, quel moyen de mesure ?

Déclaratif personnel Badgeage Autre

16 – La généralisation des forfaits jours doit-elle être remise en cause ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

17 – Le droit à la déconnexion doit-il être formellement inscrit dans le statut de l'encadrement ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

Formation

18 – Votre expérience et votre savoir-faire sont-ils reconnus ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

19 – Le statut de l'encadrement doit-il formaliser le droit à la formation par une durée annuelle minimale ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

20 – La formation continue doit-elle être reconnue dans le découlement de carrière ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

Classification

21 – La qualification doit-elle être la référence pour la classification ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

22 – La qualification doit-elle être en lien avec la classification du poste tenu ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

Droit d'expression

23 – La politique de management actuelle vous convient-elle ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

24 – Pensez-vous que le statut du cadre doit garantir une réelle liberté d'expression ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

Salaires

25 – Le salaire doit-il être en relation avec la qualification ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

26 – Le salaire doit-il être en relation avec le poste tenu (classification, groupe de fonctions) ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

27 – Pensez-vous que le statut de l'encadrement doit garantir une progression de salaire tout au long de la carrière ?

Oui tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout

ENGAGEMENT SYNDICAL

Au niveau de votre entreprise, votre service, êtes-vous prêt.e :

28- À participer à un débat ?

Oui Non

29- À signer une pétition ?

Oui Non

30- À participer à un rassemblement/manifestation ?

Oui Non

31- À faire grève ?

Oui Non

32- À vous syndiquer ?

Oui Non

33- À voter pour une liste CGT ?

Oui Non

34- À être sur une liste CGT lors des élections des représentant.e.s du personnel ?

Oui Non