ARSENAL BREST

la cgt

INGENIEURS-CADRES

Juillet 2020 N°1

NEWSLETTER

1. Comment se passe le télétravail depuis la crise du Coronavirus ?

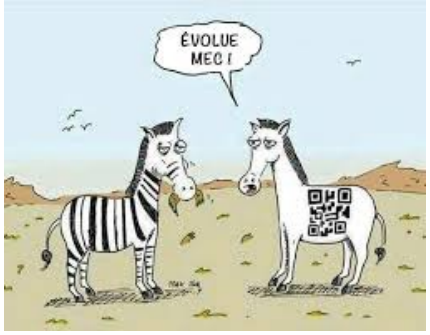
2. La CGT signe l'accord national interprofessionnel sur l'encadrement

3. Opinions et attentes des cadres (baromètre Secafi/Mgict-CGT Octobre 2019

4. Réforme de l'assurance chômage

CGT Arsenal de Brest

1. Comment se passe le télétravail depuis la crise du Coronavirus ?



Enquête de l'UGICT-CGT sur les conditions de travaildepuis le 17 mars 2020:

• 34 000 réponses entre le 8 et le 14 avril 2020 de travailleurs mobilisés sur leur site (27 %), d'autres en télétravail (25 %), d'autres en chômage partiel (25 %) et d'autres en arrêt de travail, congés…(23 %).

Plus précisément sur les télétravailleurs qui ont répondu à l'enquête:

38 % sont des cadres, 25 % des professions intermédiaires et 37 % des ouvriers/employés.

71 % sont dans le privé, 29 % étant des fonctionnaires ou agents publics. Pour 66 % d'entre eux, le télétravail est une nouveauté: pour environ 70 % pour les employés et professions intermédiaires.

Conclusions

• La quasi-totalité des parents sont obligés de télétravailler en s'occupant de leurs enfants
puisqu'ils sont exclus du droit à l'arrêt de travail pour garde d'enfants.

• Double peine pour les femmes qui gardent leurs enfants : école à la maison le jour, travail la nuit !

• Peu d'employeurs ont décidé d'une baisse du temps de travail et de la charge de travail.

• Pour la majorité des salariés : pas de siège ergonomique, pas de prise en charge des frais de connexion ou de téléphone, voir pas d'ordinateur (pour 25 % des télétravailleurs interrogés, et 65 % des enseignants).

• Pas de lieu spécifique pour travailler au calme (pour 77 %).

• Horaire de travail et droit à la déconnexion non garantis (pour 78 %).

• Certains vivent des formes de harcèlement et de surveillance continue : risques psycho-sociaux, TMS et anxiété (pour 44 %).

La CGT exige la mise en place de négociations systématiques sur la reprise, le respect du Code du travail et la négociation immédiate d'un accord télétravail mais aussi la mise en place d'un droit d'alerte suspensif pour les manageurs, la prise en charge à 100 % des rémunérations des parents qui ont du garder leurs enfants après le 11 mai.

INGENIEURS-CADRES
Juillet 2020 N°1

2. La CGT signe l'accord national interprofessionnel sur l'encadrement

Conformément à l'avis favorable de ses organisations, la CGT a décidé de signer l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement.
Après 5 ans de bataille, cet accord a été arraché contre la volonté du Medef, grâce aux propositions et à la stratégie d'unité syndicale portée par la CGT et son Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT).

La disparition de l'Agirc, le régime de retraite complémentaire des cadres, à l'occasion de sa fusion avec l'Arrco, pour les salariés du privé, menaçait de sceller la fin du statut de l'encadrement.
Cet ANI, en préservant une définition nationale et interprofessionnelle des personnels d'encadrement, permet de maintenir le statut.
Cette définition interprofessionnelle repose sur 3 piliers, désormais clairement identifiés:

- le niveau de qualification (niveau de diplôme et qualification acquise par l'expérience) ;
- le degré d'autonomie dans le travail ;
- le niveau des responsabilités sociales, économiques et / ou sociétales.

Cette définition permet de garder un référentiel interprofessionnel, homogène au plan national, fondé sur la reconnaissance des qualifications.
Elle est une garantie face à la concurrence entre grands groupes et petites entreprises ou face à la course à l'attractivité entre les territoires.
Alors que le patronat voulait limiter le statut cadre aux seuls encadrants, le périmètre du statut de l'encadrement défini par l'ANI couvre, comme aujourd'hui, les cadres et assimilés.
De surcroît, cette définition est opposable aux employeurs et aux branches.
L'Apec (association pour l'emploi des cadres) devient l'opérateur qui, en concertation avec les branches professionnelles, mettra en œuvre, pour chaque convention collective, les critères d'entrée dans le statut de l'encadrement.
Ainsi, les employeurs ne pourront pas limiter l'accès au statut à une définition plus restrictive que la définition nationale, ce qui garantit aux personnels d'encadrement leur affiliation à l'Apec et le bénéfice d'un dispositif de prévoyance pionnier, entièrement financé par la part dite « patronale de la cotisation », pour la couverture des risques décès, invalidité, incapacité.
Ainsi confortée, cette prévoyance est généralisable à l'ensemble du salariat.
Cet ANI sécurise, par ailleurs, l'Association pour l'Emploi des Cadres (Apec) dont le financement continuera à reposer sur les cotisations des cadres et assimilés.

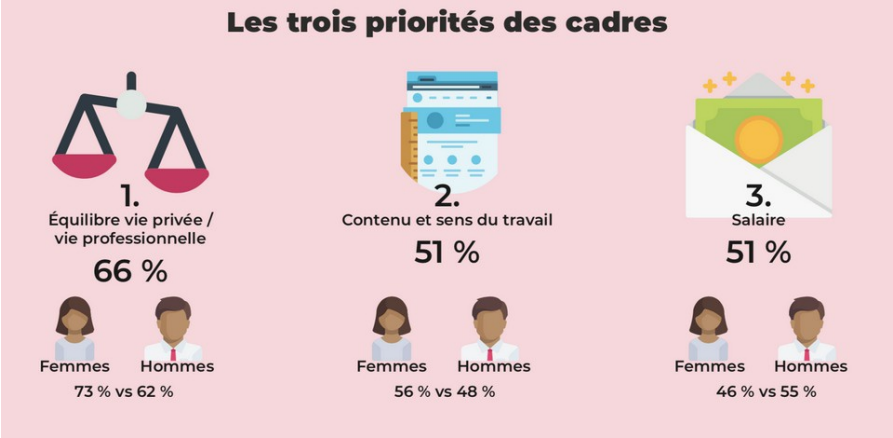
La CGT et son Ugict s'appuieront donc sur cet ANI pour exiger, dans toutes les branches, l'ouverture de négociations.
Alors que la crise sanitaire a démontré le danger du Wall Street management, du management par les coûts, l'urgence est de permettre à l'encadrement de faire primer l'éthique professionnelle sur le diktat, de court terme, de la valeur actionnariale.

3. Opinions et attentes des cadres (baromètre Secafi/ UGICT-CGT) Octobre 2019

Baromètre UGICT-CGT/SECAFI, réalisé par VIAVOICE - Octobre 2019
Opinions et attentes des cadres au travail

Méthodologie :

- **1000 cadres : La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants: sexe, age, profession, région et secteur d'activité.**



L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privé constitue de loin la première des priorités des cadres, notamment pour les femmes.

Les conditions d'exercice professionnel sont marquées par l'augmentation récurrente de la charge de travail et de la durée réelle de temps de travail TTC (Toutes Tâches Comprises).

Dans les faits, les cadres souffrent de manque de temps de respiration lié à l'intensification du travail et à la diversité des tâches, avec des délais de plus en plus courts.

L'instabilité des organisations du travail et le manque de visibilité sur leurs évolutions liées à la non-association des cadres aux choix stratégiques des entreprises et des administrations, expliquent les organisations de travail « maltraitantes »;

et expliquent également la difficulté pour les cadres à jouer un rôle contributif et de régulation du travail afin de favoriser l'engagement des équipes et donner plus de sens au contenu du travail.

Une reconnaissance en berne et un management qui nie le rôle des cadres

Le niveau de reconnaissance professionnelle est très bas par rapport au niveau de rémunération au regard des responsabilités exercées, de la prise en compte de l'expertise professionnelle détenue, de la place accordée à la contribution des cadres aux choix de gestion.

Tous les indicateurs sont au rouge en matière de reconnaissance salariale.

Le niveau de rémunération est toujours jugé en inadéquation par rapport :

- au degré d'implication 56 %
- à la charge de travail 56 %
- au temps de travail réel 56 %
- à la qualification 48 %
- aux responsabilités 45 %

Focus femme / homme : très impliquées et peu rémunérées malgré une forte charge de travail

Sur chacun de ces différents critères, les femmes affichent un taux d'insatisfaction supérieur aux hommes (entre 2 et 10 points).

Ce sont sur les critères « niveau de qualification » (54 % vs 44 %) et « niveau de responsabilité » (49 % vs 41 %) que les écarts sont les plus grands.

Cela confirme la persistance du niveau des inégalités salariales femmes/ hommes chez les cadres et la nécessité d'intervenir pour garantir l'effectivité de l'égalité salariale.

Car les entreprises publiques, comme les entreprises privées, ne s'engagent pas réellement vers les résorptions des inégalités salariales et toutes les mesures mises en œuvre jusqu'ici par le gouvernement restent insuffisantes et peu efficaces.

Le système d'évaluation et le management sont mis en cause

Un système d'évaluation largement mis en cause:
Le système d'évaluation individuelle est largement rejeté pour manque de transparence (58 %) et parce qu'il n'est pas fondé sur les bons critères (62 %).
Ces résultats traduisent le fait que les méthodes managériales sont en décalage avec les attentes et les missions des cadres.

Dans la fonction publique, le ressentiment sur l'évaluation est plus fort que dans le secteur privé : 65 % vs 55 % sur le manque de transparence ; et encore plus fort sur les critères d'évaluation 75 % vs 56 %.
Cela met en exergue le fait que les cadres de la fonction publique sont plus jugés sur leur capacité à porter la stratégie des réformes plutôt que sur leur valeur professionnelle.

Prendre part aux choix et aux critères d'évaluation du travail

Pour 41 % des cadres, les pratiques managériales se sont détériorées, et 44 % jugent qu'elles ne se sont pas améliorées.
Seuls 15 % des cadres considèrent qu'il y a eu une amélioration.

Ce malaise demeure encore plus sensible dans la fonction publique par rapport au secteur privé (50 % vs 37 %).
C'est dans la fonction publique d'État que la détérioration est jugée la plus forte (53 %).

Les femmes perçoivent plus que les hommes l'évolution négative des pratiques managériales (45 % vs 39 %).
D'une manière plus générale, en ayant présent à l'esprit que ce sont principalement les cadres qui sont à la fois évalua- teurs et évalués, ces résultats sont révélateurs du véritable objectif du système d'évaluation : **intégrer les cadres à des choix de gestion sur lesquels ils n'ont pas la main et pour lesquels on ne leur demande pas leur avis.**
Cette négation de leur rôle, de leur place, de leur expertise professionnelle est contre-productive.

Il est plus que temps de réhabiliter les cadres dans leur rôle contributif pour leur permettre d'exercer pleinement leur qualification, d'être cadre à part entière.

C'est de manière écrasante (72 %) que les cadres ne se sentent pas associé·e·s aux choix stratégiques de la direction de leur entreprise ou administration.

Le management actuel pousse donc à une « dépossession » accrue des attributions dévolues normalement aux cadres.
Cette « dépossession » est encore plus forte dans la fonction publique que le secteur privé (83 % vs 69 %).

4. Réforme de l'assurance chômage

Les cadres âgés de moins de 57 ans qui gagnaient plus de 4 500 € bruts verront dorénavant leur allocation diminuer de 30 % à compter du 7e mois d'indémnisation.
Ils se verront également appliquer l'augmentation de la durée minimale de travail nécessaire pour percevoir l'indemnité chômage (130 jours ou 910 heures -au cours des 24 derniers mois ou 36 mois pour les plus de 53 ans).
Il fallait jusqu'alors comptabiliser 88 jours d'activité ou 610 heures au cours des 28 derniers mois.

Une telle stigmatisation des ingénieurs et cadres est d'autant plus incompréhensible que leurs cotisations apportent au régime d'assurance chômage 42 % de ses ressources tandis que leur indemnisation ne représente que 15 % des dépenses!

Rien ne justifie ces arbitrages entre les salariés, actifs ou retraités !
Les politiques à l'œuvre organisent le partage de la pénurie entre les différentes composantes du salariat.
Sauf qu'il n'y a pas pénurie.

Les marges de manœuvre existent donc pour augmenter tous les salaires sans opérer des arbitrages au détriment des cadres et in fine des autres salariés …

Car la baisse du niveau des salaires à l'embauche et la stagnation des salaires de base des ingénieurs et cadres est un argument des employeurs pour justifier le blocage des salaires de tous ceux qui ont une qualification inférieure à la leur.

Il y a urgence à ce que les cadres sortent de leur réserve et de leur isolement : pour eux-mêmes, en obtenant le relèvement de des salaires de base, pour la collectivité nationale en créant une dynamique salariale en berne qui fait défaut depuis les années 1980, pour le financement de la protection sociale.