

# INGENIEURS-CADRES

Septembre 2020 N°2

ARSENAL  
BREST

la  
cgt

1. Cadres : une  
fonction aux  
frontières de  
plus en plus  
floues

2. Salaires :  
Combien  
gagnent les  
cadres ?

3. L'entreprise  
de  
falsification  
des mots!

4. Future  
Convention  
collective de la  
métallurgie :  
la fin des  
qualifications!



CGT Arsenal de Brest



NEWSLETTER

1. Cadres : une fonction aux frontières de plus en plus floues

Dans un contexte d'élargissement des missions liées à la fonction, une étude de France Stratégie montre que la différence entre cadres et non-cadres s'estompe.

Les frontières entre cadres et non-cadres sont de plus en plus poreuses.

Alors que le nombre de cadres a explosé depuis 1993 (ils étaient plus de 4,6 millions en 2016) et que les organisations syndicales (CGT, CFE-CGC, FO, CFTC, CFTD) ont signé en juin dernier un Accord National Interprofessionnel précisant la définition de la fonction, cette dernière se métamorphose.

#### Des missions changeantes:

L'abandon progressif de l'organisation hiérarchique pyramidale dans certaines entreprises ainsi que les nouvelles technologies ont contribué à la redéfinition de l'encadrement.

Le rapport, lui, souligne que le cadre est davantage devenu un « planneur » (en charge de la planification et de la coordination des actions) : la fonction d'encadrement au sens premier n'est plus une de ses prérogatives inhérentes, et tous n'ont pas de responsabilités de direction.

En 2016, 68 % des cadres supervisaient le travail d'autres salariés mais seuls 34 % en

faisaient leur activité principale.

Les cadres peuvent être encadrants, mais aussi cadres experts, planneurs ou dirigeants.

#### Moins d'avantages:

Le rapprochement des cadres avec les non-cadres passe aussi par la réduction des avantages qui leur étaient autrefois réservés.

Le rapport met en avant la fusion de l'Association Générale des Institutions de Retraite Complémentaire des Cadres (AGIRC) avec l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (ARCCO) en 2019, ainsi que la faible différenciation en termes de préavis de licenciement ou de départs à la retraite. La diminution des avantages liés à la profession pose donc la question de l'attractivité, et la difficile « reconnaissance du statut juridique » peuvent « amener de nouveaux candidats à ne plus désirer ces responsabilités ».

#### Prérogatives spécifiques:

Pourtant, la fonction de cadre continue de se distinguer par une marge d'autonomie plus large, un temps de travail majoré comparé au reste des salariés, et une perméabilité entre sphère privée et professionnelle plus importante.

Une charge mentale qui s'est accrue pendant la crise du Covid-19.

En outre, l'accès à la fonction reste conditionné à plusieurs critères socio-démographiques.

La légitimité de poste se retrouve aussi dans le salaire.

Dans un certain nombre d'entreprises, les dirigeants continuent de penser qu'il y a ceux qui prennent les décisions, et les exécutants.

## 2. Salaires : Combien gagnent les cadres ?

**Source : Apec, Les salaires dans  
43 fonctions cadres, septembre  
2019**

### **LA DISPERSION DES SALAIRES ILLUSTRE LA DIVERSITE DE LA POPULATION DES CADRES EN FRANCE**

Le salaire médian des cadres en poste (salaire fixe + part variable) s'établit à 50 k€ : la moitié des cadres perçoit un salaire annuel brut inférieur à ce montant et l'autre moitié un salaire supérieur. **Les salaires des cadres sont dispersés : 80 % d'entre eux sont compris dans une fourchette de 36 à 83 k€.**

### **UN CADRE SUR DEUX PERÇOIT UNE REMUNERATION VARIABLE A COURT TERME**

52 % des cadres bénéficient d'une rémunération comprenant une partie variable « à court terme » : 42 % sont ainsi concernés par une prime sur objectif, 9 % par une commission sur le chiffre d'affaires de l'entreprise et 9 % par d'autres éléments variables. La part variable « à court terme » peut représenter, dans la moitié des cas, plus de 9 % de la rémunération annuelle brute totale (fixe + variable) et pour 10 % des cadres, elle pèse près du quart de la rémunération totale.

### **INTERESSEMENT ET/OU PARTICIPATION COMPLETENT COURAMMENT LA REMUNERATION DES CADRES**

Ainsi 34 % des cadres bénéficient d'un intéressement, 29 % d'une participation et 20 % d'un plan d'épargne d'entreprise.

Des avantages additionnels peuvent également compléter les dispositifs de rémunération proposés par les entreprises.

Depuis le 1er janvier 2016, tout employeur du secteur privé a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés.

Certains salariés en contrat court peuvent être dispensés d'adhérer à la mutuelle collective.

**La quasi-totalité des cadres interrogés déclarent bénéficier d'une mutuelle d'entreprise.**

Les tickets restaurants (ou la restauration d'entreprise) (64 %), un système de prévoyance (59 %), l'usage privé du téléphone (38 %) ou encore le financement d'une partie du coût des transports (39 %) figurent parmi les avantages les plus répandus.

### 3. L'entreprise de falsification des mots!

Depuis de nombreuses années, nous assistons à un glissement sémantique ou plutôt un dévoiement du sens des mots.

**Réformisme, collaborateur, partenaires sociaux, etc. Tous ces mots ne visent qu'à faire émerger l'idée d'une société débarrassée de ses contradictions et de faire passer pour ringardes les résistances qui se feraient aujourd'hui.**

Un partenariat suppose une identité de vue, un projet commun et une relation consentie sur un pied d'égalité entre les partenaires.

Un partenariat social est un non-sens, nous ne sommes pas à égalité.

Patronat, gouvernement et organisations syndicales regroupent chacun des intérêts contradictoires.

Les organisations syndicales n'existent que pour défendre

inconditionnellement les intérêts individuels et collectifs des salarié-e-s et ne disposent à ces fins que du rapport de forces par le nombre et le cas échéant la grève comme moyens de parvenir à gagner des revendications.

Le gouvernement légifère souvent à notre détriment et contre l'opinion générale, réprime la contestation, tandis que le patronat dispose d'un pouvoir quasi absolu dans les entreprises.

**Dans la même veine, les salarié-e-s ne sont pas des collaborateurs/trices.**

**Si les salarié-e-s peuvent collaborer entre eux/elles sur des projets ou une production, ils et elles restent lié-e-s à la direction et à son équipe de management par un lien de subordination.**

D'ailleurs si le code du travail mentionne 58 fois le mot collaborateur, ce n'est pas pour faire référence aux salarié-e-s.

Ce mot est utilisé pour définir les conjoint-e-s ou les associé-e-s du chef d'entreprise.

**L'utilisation du mot collaborateur tend à effacer ce lien de subordination, de subordonné-e-s alors que ce lien s'exprime chaque minute passée dans l'entreprise.**

Le seul moment où ce lien de subordination disparaît c'est lorsqu'un-e salarié-e s'exprime et agit dans le cadre d'un mandat syndical.

Le réformisme subit le même outrage, une redéfinition totale du sens qu'il avait à l'origine.

Et pour servir les mêmes desseins: nier les antagonismes et discréditer l'opposition.

Le réformisme politique ou syndical est apparu à la fin du 19ème siècle au moment où le salariat se dotait de deux outils collectifs pour se défendre contre l'exploitation féroce du patronat : les partis politiques dans la société civile et les syndicats dans l'entreprise.

A cette époque deux orientations politiques commençaient à s'opposer : le renversement du capitalisme comme objectif immédiat, et de l'autre côté l'idée que l'on pouvait aboutir au même résultat dans le cadre des institutions, des élections et par la voie de réformes successives pour améliorer le sort du prolétariat.

Le réformisme suppose donc une amélioration ; la régression des droits est à l'opposé et devrait en toute rigueur être taxée de réactionnaire ou encore de contre-réformisme.

Les organisations syndicales qui accompagnent ces « réformes » devraient suivre la même logique et se voir taxées elles-aussi de contre-réformisme ou pour le coup de collaboration avec le patronat au sens qu'on lui donne dans ces circonstances.

Et aucun argument d'ordre économique, politique ou social ne saurait venir au secours de celles et ceux qui cherchent à justifier des politiques régressives.

Si un jour la CGT devait signer des régressions des droits de celles et ceux qu'elle représente, elle l'assumerait sans travestir la situation !

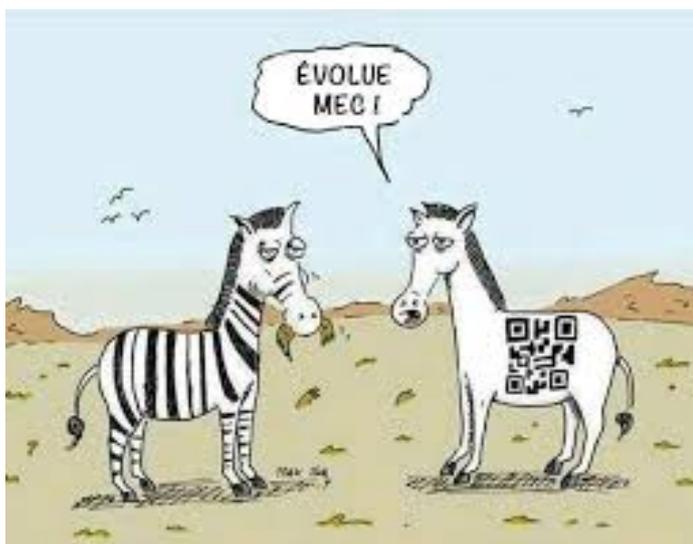
Nous pouvons admettre que, pour éviter de perdre une main, il faut couper un doigt, mais jamais sans avant avoir épuisé toutes les solutions alternatives, ni en le présentant comme une avancée !

**La marque de fabrique de Macron et de son gouvernement, c'est justement le dévoiement, la division et la diversion.**

**Diversion quand ses attaques contre le monde du travail se travestissent en avancées sociales pour une infime minorité, dévoiement dans le sens des mots et division en opposant systématiquement les salarié-e-s entre eux : public et privé, chômeurs/ses et actifs/ves.**

Et il est regrettable que certaines organisations syndicales aient perdu de vue l'essence même du syndicalisme pour basculer dans l'accompagnement des projets du patronat et du gouvernement.

La réussite de cette stratégie finalement élémentaire repose entièrement sur notre crédulité et sur notre passivité collectives.



## 4. Future Convention collective de la métallurgie : la fin des qualifications!

Les organisations syndicales et le patronat de la métallurgie (UIMM) négocient une nouvelle convention collective pour tous les salarié-e-s de la branche. Elle sera donc applicable à Naval Group qui a déjà en partie anticipé cette mesure avec les Niveaux de Responsabilité.

La négociation se déroule par morceau : qualifications, rémunérations, temps de travail, formation, droits individuels... A la fin, il y aura un texte unique qui sera soumis à la signature.

Certains syndicats ont déjà fait part de leur accord de principe sur le texte de l'UIMM concernant les qualifications.

Pour la CGT, c'est un recul de société qui se prépare si ce texte devait être ratifié en 2020 avec des conséquences dévastatrices pour le monde du travail. Jugez par vous-même!

### Philosophie de l'accord

#### Texte du projet d'accord UIMM:

Art 1 p4 « La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon une méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi.

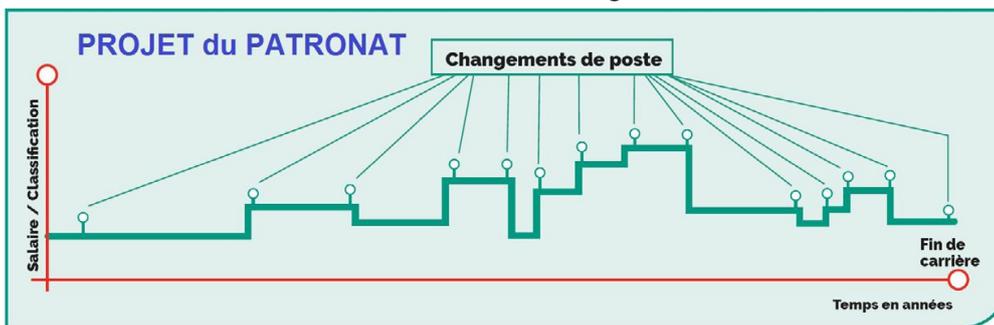
L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quel que soit leur intitulé et la nature du travail effectué.

Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois. »

#### Notre analyse:

C'est une contre-révolution majeure. La qualification sera attachée au poste tenu et non pas à la personne. Hors l'expérience acquise au fil du temps par les salarié-e-s au gré des emplois et postes tenus avec ses qualifications de départ est un point essentiel de la carrière professionnelle.

De ce fait, il n'y aura aucune valorisation de l'expérience acquise en passant d'un poste à un autre. Les salarié-e-s repartent du niveau du poste occupé à chaque changement.



## **Non reconnaissance des diplômes**

### **Texte du projet d'accord UIMM:**

Art 3.2 p6 : « Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances » »

Art 4.4 p8 : « Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal. »

### **Notre analyse:**

Lors de la négociation d'un contrat de travail, l'employeur n'aura plus l'obligation de tenir compte du diplôme et pourra estimer seul la qualification retenue, indépendamment du diplôme.

Un-e ingénieur-e peut ainsi être embauché-e à un statut de technicien-ne, par exemple. Un-e technicien-ne au statut ouvrier, et ainsi de suite au gré des postes occupés !

## **Classement / déclassement / licenciement**

### **Texte du projet d'accord UIMM:**

Art 5.2.3 p10 : « Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.»

### **Notre analyse:**

Le fait d'occuper un poste mieux classé n'implique pas une qualification à la hausse automatique. C'est au bon vouloir de l'employeur.

Si l'employeur ne peut baisser la rémunération ou la qualification sans votre accord, il est évident que sous la pression de nombreux salarié-e-s accepteront.

Au pire, l'employeur dispose d'un nouvel outil garanti par les ordonnances Macron : la possibilité de licencier sans cause réelle ni sérieuse avec l'application du fameux barème où pour avoir le max, il va falloir de l'endurance pour supporter une procédure prud'homal de plusieurs années !

## **Mise en place de la nouvelle convention de la métallurgie**

### **Texte du projet d'accord UIMM:**

Art 7.2 p12 : « Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, [../] bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent le dit emploi au sein de l'entreprise qui les emploie à cette date, [../] »

### **Notre analyse:**

Les IC perdent le bénéfice de leur convention collective dès le premier changement de poste y compris le statut cadre.

### **Texte du projet d'accord UIMM:**

Art 7.3 p12 : « L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.»

### **Notre analyse:**

Lors de la mise en place de la grille, il y a garantie de garder sa rémunération, mais au premier changement de poste tout est permis... même le pire.