



Chaque fois que les cotisations sociales sont remises en cause, c'est l'intérêt général qui est attaqué. Professionnellement engagés et socialement responsables, les ingénieurs, cadres, techniciens et maîtrises ne peuvent pas accepter l'explosion des inégalités et la casse des droits collectifs. Nous voulons que les entreprises et administrations reconnaissent nos qualifications et notre rôle contributif. Nous ne pouvons pas rester silencieux et accepter l'injonction « se soumettre ou se démettre ».

**9 OCT 2018
MOBILISATION !**

Les multinationales tricolores défraient fréquemment la chronique par des annonces de plans sociaux alors même qu'elles bénéficient d'allègements de cotisations sociales, d'exonérations et autres crédits d'impôts. Le manque à gagner dans le budget de l'État est de 200 milliards d'euros par an. Un *pognon de dingue* qui n'a jamais fait la preuve de sa pertinence, notamment en termes de création d'emplois.

Les études et les qualifications doivent être reconnues et rémunérées avec :

- la reconnaissance des diplômes dès l'embauche et la revalorisation des grilles salariales ;
- la reconnaissance des qualifications par le salaire et non sous des formes aléatoires ;
- des augmentations générales qui bénéficient à toutes et tous ;
- aucun salaire de cadre ou assimilé inférieur au plafond de la Sécurité sociale ;
- l'égalité femmes/hommes garantie dans le déroulement de carrière et la rémunération.

Payez les qualifications !

Le travail et les qualifications ne sont pas des coûts mais des facteurs de création de valeur ajoutée.

Pourtant, l'entrée dans l'emploi est synonyme de fragilité et d'instabilité et les grilles de salaire et des rémunérations ne reconnaissent pas le niveau de qualification.

Un an après l'obtention du diplôme, la moitié des jeunes pros gagnent moins de 22k€ bruts par an au niveau Licence, et 30k€ bruts par an au niveau Master. De plus en plus de cadres gagnent moins que le plafond de la sécurité sociale.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent de 25,7 % en moyenne, ce qui génère environ 40 % d'écart de pension à la retraite. Faute de sanctions effectives, 6 entreprises sur 10 n'ont ni accord, ni plan d'action en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, mais seulement 2 sur 1 000 sont sanctionnées.

Nous voulons :



La part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières est passée de 73,19 % en 1980 à 65,88 % en 2015.

Le numérique ? Oui ! Mais autrement...

Le travail s'intensifie et s'organise sous une forme de taylorisme connecté. Les progrès technologiques génèrent d'importants gains de productivité mais ils soulèvent la question de leur redistribution en faveur de celles et ceux qui créent les richesses.

LES INGÉS CADRES TECHS CGT VEULENT :

- **maîtriser le temps de travail** avec un suivi des charges de travail pour prévenir le *burn-out* ;
- instaurer un vrai **droit à la déconnexion** pour empêcher l'intrusion de la vie professionnelle dans les temps personnels ;
- **encadrer les forfaits jours** pour qu'ils ne mènent pas à des situations abusives et du travail «gratuit» ;
- **construire le numérique autrement** pour qu'il soit synonyme de réels progrès sur le plan humain, économique, social, et environnemental, et non un facteur de détérioration des conditions de vie et de travail (voir les propositions sur le site lenumeriqueautrement.fr).



3 CADRES SUR 4
ET LA MOITIÉ DES TECHS
UTILISENT LES OUTILS
NUMÉRIQUES POUR UN
USAGE PRO SUR LEUR
TEMPS PERSO

75% DES CADRES
DISENT NE PAS
ÊTRE ASSOCIÉS
AUX CHOIX STRATÉGIQUES, ET 55 %
D'ENTRE EUX TROUVENT QUE LES
CHOIX ET PRATIQUES DE LEUR EN-
TREPRISE ENTRENT RÉGULIÈREMENT
EN CONTRADICTION AVEC LEUR
ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE.

Une vraie reconnaissance dans le travail

De plus en plus de voix s'élèvent au sein de l'encadrement, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, face aux stratégies et aux décisions qui portent atteinte à l'éthique professionnelle et aux conditions de vie et de travail.

Notre professionnalisme, c'est de vouloir exercer pleinement nos métiers et nos responsabilités. Mais, ça n'est possible qu'à condition que nous puissions prendre notre place dans la construction des orientations et des décisions, en fondant nos actions sur notre sens du travail et l'intérêt général.

LES INGÉS CADRES TECHS CGT VEULENT :

- **un statut de l'encadrement** qui reconnaisse l'expertise et la technicité, relégitime son rôle au sein du collectif de travail et tire les grilles de salaires vers le haut ;
- **un droit d'alerte, de refus et de proposition alternative** en cas de directives contraires à l'éthique, sur la base d'un statut de lanceur d'alerte renforcé et adossé aux instances représentatives du personnel ;
- passer d'un management prescriptif et standardisé, fondé sur le contrôle, à **un management orienté vers l'autonomie**, le renforcement du soutien au collectif de travail et le partage d'expériences et d'informations.

L'ENCADREMENT AU SENS LARGE

Des négociations sur la «notion d'encadrement» devaient se tenir suite à la suppression de la caisse de retraite complémentaire des cadres (ACIRC). Face à l'unité syndicale, le Medef a bloqué toute discussion.

Pour les ingés cadres et techs, l'enjeu de cette négociation est d'obtenir des droits et des moyens propres à leur place et leur rôle dans l'organisation du travail.

La définition de l'encadrement est importante : soit les droits liés seront valables de manière nationale, soit ils seront à géométrie variable, entreprise par entreprise.

Or le Medef ne veut pas de cette définition, ni de garanties collectives interprofessionnelles, et il refuse de dialoguer sur le fond.

À nous de nous imposer.

> ugict.cgt.fr/encadrement