



Cadres

Votre hiérarchie ne peut plus vous «encadrer»!

L'encadrement a longtemps été «chouchouté» par les directions. Mais cette ère est dorénavant révolue. Depuis plusieurs années, les cadres et l'encadrement font l'objet de remises en cause fortes sur toutes les questions les concernant: manière de diriger et d'organiser le travail, «liberté» de prise de décision et rémunérations souvent faibles au vu des responsabilités.

Dans tous les secteurs, les directions communiquent sur les difficultés économiques de «leur entreprise» liées à la «crise», à la mondialisation, aux délocalisations, les «obligeant» à remettre en question le statut et les salaires des cadres, ainsi que les méthodes d'encadrement afin de «gagner en compétitivité». De toutes parts, les cadres sont attaqués, ici par une désorganisation du travail,

ailleurs sur le temps de travail, les congés, les RTT. Les cadres se prolétarisent.

Malgré leur statut de cadre – statut souvent acquis par la reconnaissance de leurs qualifications ou de leur niveau d'études –, les salaires bruts annuels à l'embauche oscillent autour d'un salaire moyen de 36000 € (29000 € pour un jeune diplômé ayant moins d'un an d'ancienneté, 31000 € de un à cinq ans d'ancienneté et 39000 € de cinq à dix ans). Victimes d'une politique discriminatoire, les femmes sont particulièrement touchées: elles sont embauchées entre 24000 € et 27000 € pour 80% d'entre elles. Les salaires d'embauche sont en nette régression pour les cadres ayant peu d'expérience ou retrouvant un emploi après une période de chômage.



STRESS PROFESSIONNEL ET PRESSION MORALE

Les cadres déjà dans l'emploi subissent, à l'instar des autres salariés, la rigueur salariale depuis le début de la « crise » : les rémunérations restent stables, voire baissent. Le nombre d'entreprises attribuant des augmentations individuelles ou collectives est en net recul et les enveloppes prévues à cet effet sont moindres. Les directions favorisent l'individualisation des augmentations et concentrent celles-ci au profit des jeunes cadres sortant des grandes écoles.

Les conditions de travail se sont totalement dégradées : le stress, lié à des consignes contradictoires au gré des changements hiérarchiques permanents et aux objectifs souvent inatteignables (réduction des coûts et augmentation des recettes), ne cesse d'augmenter au point où certains salariés décident de mettre fin à leurs jours. Le stress professionnel et la pression morale sont devenus le quotidien de l'encadrement, alors que la recherche de la qualité, de progrès, de développement et d'amélioration du travail devrait être la norme.

Le paroxysme de l'indécence des directives patronales ne connaît pas de limites lorsque l'encadrement est sommé d'être disponible 24 heures sur 24 sous prétexte que les technologies numériques permettent d'être joignable en permanence, donc corvéable à merci. La conséquence d'une telle logique : nombre de cadres se détachent de leur entreprise et viennent travailler « à reculons ».

Il faut aussi souligner la discrimination que peuvent subir les cadres dès que ceux-ci ont dépassé la cinquantaine. Malgré leurs investissements, leurs expériences et leurs compétences, nombreux sont ceux qui font l'objet d'une procédure de licenciement sur le seul critère de l'âge. Ils sont alors remplacés par des plus jeunes, souvent surdiplômés par rapport au poste à responsabilité occupé, sous-payés et sont soumis à des horaires de travail dépassant la raison. Les quinquagénaires, quant à eux, sans perspectives d'emploi jusqu'à leur retraite, sombrent dans des dépressions et un désespoir qui peut avoir des conséquences graves dans le cercle familial.

L'ACTION DU SYNDICAT

Longtemps structuré uniquement chez les ouvriers, Info'Com-CGT syndique les ICTAM depuis 2006, considérant qu'il est important de casser la digue entre statuts pour défendre l'ensemble des salariés d'une même entreprise. Ce redéploiement porte aujourd'hui ses fruits puisque notre syndicat compte parmi ses membres 187 ICTAM, soit 37% de nos adhérents actifs.






Pour poursuivre notre action avec et auprès des cadres, il s'agit de continuer à travailler autour des questions d'encadrement, notamment pour contrer les méthodes managériales imposées par le patronat. Celui-ci entend imposer une « culture » de l'entreprise

sous le prisme économique, insufflant la peur et la sanction dans l'esprit des salariés. Face à cela, nous devons nous attacher à redonner du sens pour un encadrement qui respecte les droits des salariés et l'environnement dans lequel ils évoluent, favorise leur inventivité, leur implication dans leur travail et dans la prise de décisions, développe l'émancipation de chacun et l'intelligence collective afin de créer de la valeur ajoutée.

Nous avons aussi un travail important d'inventaire. Nombre d'entreprises emploient des salariés sous statut cadre afin de contourner la loi sur le temps de travail par la mise en place d'un forfait jour. Il est important de combattre cette disposition et de demander une reconnaissance des qualifications et des formations initiales, tant en termes de salaire que de coefficient.

Enfin, l'inégalité salariale est criante d'un collègue à l'autre, mais aussi et surtout entre femmes et hommes. Nous exigeons d'urgence le strict respect de l'égalité salariale de tous les cadres. Il nous faut faire des NAO un moment important de mobilisation sur cette question.

Info'Com-CGT s'engage, revendique et décide

-  **Mettre en place dans chaque branche et entreprise une grille de fonctions et de qualifications incluant salaires et progressivité des déroulements de carrière.**
-  **Réévaluer les grilles existantes afin de redéfinir les qualifications, les fonctions et de prendre en compte une meilleure progressivité des déroulements de carrière.**
-  **Revendiquer des plans de formation professionnelle de haut niveau permettant une évolution de carrière.**
-  **Augmenter les salaires au niveau de la branche au minimum au niveau de l'inflation constatée annuellement.**
-  **Mettre en place un accord de réduction du temps de travail respectant la vie privée et refusant le forfait jour. Sinon, le strict respect des 35 heures quand il n'y a pas un accord d'entreprise plus favorable au salarié.**

Pour aller plus loin...

Retrouvez notre vidéo
et les autres documents du congrès:

<http://lc.cx/zXV>

ou

<http://www.infocomcgt.fr/actu/syndicat/congres/item/2e-congres>



Rejoignez-nous !



Vous êtes un-e salarié-e soucieux-euse de se défendre, qui souhaite construire un syndicat adapté à nos secteurs, porteur de perspectives et de transformations sociales ?

Télécharger le bulletin d'adhésion à Info'Com-CGT:

<http://lc.cx/z7P>

ou

<http://www.infocomcgt.fr/actu/syndicat/nous-rejoindre>

