

À la recherche du cadre : un statut à la croisée des négociations

Réactivées après avoir été longtemps enlisées, les actuelles négociations nationales sur l'encadrement sont une occasion historique pour établir la définition de ce qu'est un cadre. La catégorie est reconnue par le Code du travail qui n'en fournit cependant pas de définition. Ce qui donne lieu à d'âpres débats sous-tendus par le rôle économique primordial des cadres que les syndicats, dont FO, voudraient voir reconnus à la hauteur de leurs engagements.

Le 1^{er} janvier 2019 l'Agirc s'est dissoute dans l'Arrco. Créée en 1947, l'Agirc, soit l'Association générale des institutions de retraite des cadres, était chargée de gérer le régime de retraite complémentaire obligatoire (par répartition) des cadres du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture. Elle a été absorbée par un régime plus général, devenu l'Agirc-Arrco (institué par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017), regroupant cadres et non-cadres.

Le fait de cotiser à l'Agirc servant à intégrer la catégorie cadre, il y a de quoi inquiéter quant à une éventuelle réduction du cadre à une simple pièce du grand Mécabo économique. Cela au nom d'un modernisme échevelé, souvent le cache d'une volonté de tirer le coût du travail vers le bas. Or, le cadre ne peut se résoudre à cela, comme le souligne le secrétaire général de l'Union des Cadres et Ingé-

Suite en page 12



À la recherche du cadre : un s

LES CRITÈRES DE 1947

La convention collective nationale (CCN) de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 a permis de définir l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres par référence à ses articles 4, 4 bis et 36. Les critères retenus dans son article 4 sont les suivants :

la « formation technique, administrative ou commerciale », et l'exercice des « fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises », l'exercice « par délégation de l'employeur d'un commandement », l'exercice de « fonctions impliquant initiative, responsabilité », et pouvoir « être considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise ».

Remplir un seul de ces critères permet d'être « considérés comme ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres ».

L'article 4 bis considère comme « assimilés » les employés, techniciens et agents de maîtrise dont la « cote hiérarchique brute » (le coefficient) est « égale ou supérieure à 300 ». L'article 36 de l'annexe 1 de cette CNN étend un peu plus le champ.

Selon l'Agirc, on pouvait ainsi dénombrer en France environ 3700000 cadres dans le privé, au titre des articles 4 et 4 bis, et quelque 500000, selon l'article 36 de l'annexe 1 (cadre assimilé collaborateur), tandis que l'Insee table sur 4,7 millions de cadres et professions intellectuelles dont 1,5 million pour la fonction publique.

d'aujourd'hui, il est extrêmement difficile de définir, comme on l'a fait en 1947, de manière normative et très précise ce que c'est qu'un cadre ». En plus de sous-tendre qu'une quelconque norme appartiendrait de fait au monde soviétique de l'après-guerre, il laisse apparaître la volonté d'assimiler le cadre à une simple pièce de la machine entrepreneuriale où dans le meilleur des mondes, la « start-up nation », tout le monde est prétendument au même niveau. Selon lui, définir le cadre « renvoie à une forme d'organisation extrêmement pyramidale qui n'existe plus dans les entreprises ». Et de rappe-

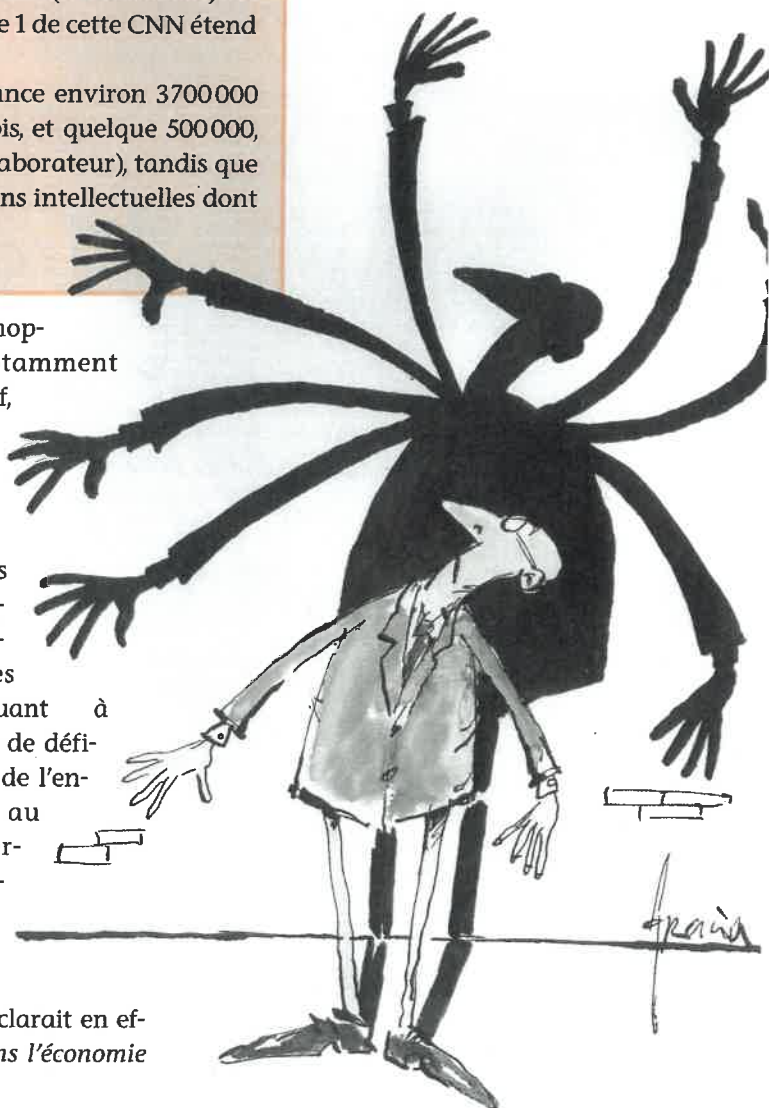
Suite de la page 11

nieurs de FO (UCI-FO), Éric Peres, qui voit dans les actuelles négociations avec le patronat (voir article page 13) une « opportunité pour bâtir une définition interprofessionnelle des cadres explicite et actualisée sans porter préjudice aux négociations de branche ». Cette négociation était l'une des trois prévues par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 30 octobre 2015 qui a changé les règles des retraites complémentaires. Elle doit établir une définition du cadre.

UNE HISTOIRE DE CRITÈRES

Or, paradoxalement, le mot cadre n'a pas de cadre précis hormis les critères exprimés en 1947 (voir encadré ci-dessus). Et c'est là l'un des principaux

points d'achoppement notamment avec le Medef, dont le président exprimait, en novembre 2018, alors que les discussions patinaient, des « réserves » quant à la possibilité de définir le statut de l'encadrement au niveau interprofessionnel. Enfourchant une moderne posture, il déclarait en effet que « dans l'économie



Out à la croisée des négociations

ler que le terme vient « du cadre dans lequel on affichait les promotions des officiers dans l'armée au XIX^e siècle ». Ce qui n'est pas faux mais témoigne d'une conception sélective de l'Histoire, la fonction de cadre étant pour le moins bien antérieure, ne serait-ce qu'au sein des écoles d'ingénieurs de la fin du XVIII^e siècle. Bien consciente

de l'évolution, FO est vigilante sur le fait que depuis le début des années 1980 la catégorie des cadres sert de laboratoire ou de chambre d'essai pour la flexibilité chère au monde libéral. Pour Éric Peres, il faut « consolider ce statut de cadre », et éviter qu'il « vole en éclats », sinon cette flexibilité retombera sur les autres salariés. De

plus, il concerne environ 3,5 millions de salariés du privé (près d'un actif sur cinq), la part des emplois cadres représente 17,5% des actifs en France en 2014, selon une étude de l'Insee. En quelque trente ans, entre 1982 et 2014, le nombre de cadres a progressé de quasiment 60%, notamment en

Suite en page 14

FO revendique un accord national interprofessionnel

La négociation sur l'encadrement, entamée en décembre 2017 et suspendue à deux reprises, est enfin entrée dans le vif du sujet. Il s'agit pour les négociateurs patronaux et syndicaux d'arriver à une définition interprofessionnelle de ce qu'est un cadre, après la disparition, depuis le 1^{er} janvier 2019, de leur régime de retraite complémentaire spécifique, l'Agirc. C'est sa convention fondatrice qui définissait les contours de la notion d'encadrement, avec un accord national interprofessionnel de 1983 qui ne correspond plus aux réalités actuelles du monde du travail.

Pour FO et pour les autres organisations syndicales, l'enjeu de la négociation sur l'encadrement actuellement en cours c'est bien d'aboutir à un accord national interprofessionnel (ANI), qui serait ensuite décliné dans les branches. Mais il n'est pas sûr que le

Medef l'entende de cette oreille. L'organisation patronale n'a pas souhaité, pour l'instant, donner de précisions sur la nature du texte qui sortira de la négociation.

LE MEDEF RÉTICENT ?

« Si le but du patronat c'est un accord non contraignant, nous ne sommes plus dans une négociation mais dans une délibération », proteste Philippe Pihet, secrétaire confédéral FO et chef de file des négociateurs FO.

« Il est plus que jamais nécessaire de restaurer le rôle et la place des cadres autour d'un accord interprofessionnel à la hauteur des attentes des cadres, des évolutions du monde du travail et du besoin des entreprises de les fidéliser », insiste Éric Peres, secrétaire général de l'Union des Ingénieurs et Cadres FO (UCI-FO).

Lors d'une dernière réunion au Medef, le 29 mars,

les négociateurs sont tombés d'accord sur les trois critères qui vont encadrer une définition nationale et interprofessionnelle de l'encadrement : le niveau de qualification, le niveau de responsabilité et le niveau d'autonomie du salarié. D'ici à la prochaine séance, prévue le 29 mai, les négociateurs travaillent leurs propositions. Un projet de texte devrait être élaboré, dans la foulée de réunions bilatérales.

Après la définition de l'encadrement, Force Ouvrière estime que la négociation doit comporter d'autres étapes. Une première pour formaliser un rappel des droits directs associés au statut de cadre. Il s'agirait notamment de réaffirmer la pérennité d'un contrat de prévoyance obligatoire à la charge de l'employeur (*lire page 14*) et le maintien de l'accès aux services de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Dans un second temps, FO souhaite un round de négociations sur des dispositifs contractuels permettant une reconnaissance de l'engagement professionnel. FO revendique notamment la mise en place d'une protection juridique pour les cadres qui peuvent être amenés à engager leur responsabilité civile et pénale dans leurs fonctions professionnelles. L'organisation syndicale prône en outre la mise en œuvre d'un droit d'alerte spécifique, afin qu'un cadre puisse se prémunir contre un changement de contrôle non souhaité de l'entreprise et susceptible de rendre difficile l'exercice de ses attributions. FO se prononce enfin pour une formation obligatoire en management pour les salariés amenés à encadrer du personnel. Les négociateurs ont encore du pain sur la planche.

Françoise Lambert

