



PRIORITÉS POUR LES CADRES



1



Sécuriser l'emploi

L'insertion professionnelle des jeunes cadres n'échappe pas à la précarité ambiante du monde du travail. Nombre d'entre eux passent par un sas de précarité et des périodes de chômage. L'âge moyen du premier CDI est à 27 ans. Même pour un cadre expérimenté, retrouver un emploi de valeur et de salaire équivalents, notamment pour les seniors, est souvent une gageure. Nous proposons de rendre systématique l'embauche en CDI ou emploi statutaire, dès le premier emploi et le maintien du contrat de travail jusqu'au nouvel emploi.

2



Sécuriser les salaires

Nous proposons la mise en place d'un salaire minimum et que le salaire tienne compte du niveau d'étude et de l'expérience professionnelle. Pour un jeune cadre débutant, nous proposons un salaire au moins égal au plafond de la Sécurité sociale soit 3 129€ brut mensuel en 2014, avec une évolution régulière garantissant au minimum le doublement du salaire en 20 ans.

3



Garantir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Les politiques d'individualisation des rémunérations et de déroulement de carrière des cadres accentuent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Nous proposons le conditionnement des aides publiques à la mixité des emplois et la remise à plat des grilles de classification des métiers à prédominance féminine pour garantir la reconnaissance salariale et un déroulement de carrière identique à celui des hommes.

4



Re légitimer le rôle du cadre

Les cadres se retrouvent souvent au centre de la contradiction entre un discours vertueux et une réalité plus brutale. En tant qu'acteur managérial, le cadre doit pouvoir intervenir sur les organisations du travail. Redonner toute sa légitimité au rôle contributif du cadre permettra de mieux répondre aux défis de notre époque, en redonnant du sens au travail et en questionnant sa finalité.

5



Réorienter le rôle des managers

Afin de revaloriser le métier et la technicité face au « tout gestion », la coopération au lieu de la concurrence entre collègues, nous proposons de réorienter le rôle des managers vers la restauration et l'animation du collectif de travail, le sens du travail, le partage de l'expérience et la coopération transversale entre services.

6



Instaurer un droit d'alerte et de propositions alternatives

Afin de répondre aux préoccupations sociales, économiques et environnementales, il s'agit de revaloriser le rôle du cadre en garantissant le plein exercice de notre profession et de notre responsabilité sociale. Nous proposons la mise en place d'un droit d'alerte et de propositions alternatives, assorti d'une protection pour le lanceur d'alerte.

7



Rendre l'évaluation pertinente

Afin d'écartier l'arbitraire des dispositifs d'évaluation, nous proposons de tenir compte de la dimension collective du travail dans l'élaboration des objectifs. L'évaluation doit permettre de négocier les moyens et les charges de travail et de reconnaître l'apport individuel.

8



Respecter l'équilibre vie privée / vie professionnelle

Afin de limiter les abus et permettre à chacune et chacun de travailler dans de bonnes conditions, nous proposons l'encadrement des plages horaires des réunions et la limitation de l'usage des outils numériques en dehors des heures collectives de travail.

9



Encadrer le temps de travail

La durée du temps de travail augmente fortement pour les cadres sous l'effet « forfait jours » pour s'établir, en moyenne, à plus de 44 heures hebdomadaire. Afin de respecter la durée légale du temps de travail et de préserver la santé de chacune et chacun, nous proposons de décompter toutes les heures effectuées, quel que soit le type de forfait pour récupération ou éventuellement paiement.

10



Reconnaître les années d'études dans les droits à la retraite

Le besoin de salariés qualifiés est utile à la société pour répondre aux défis sociaux, économiques et écologiques. L'entrée tardive dans la vie professionnelle nécessite de prendre en compte la durée de la formation des cadres dans le calcul des droits à la retraite. Nous proposons la validation des années d'études dans le calcul des droits pour la retraite.

Adhérez à l'UGICT :

Notre capacité à nous faire entendre dépend de notre nombre : syndiquez-vous dès aujourd'hui sur www.ugict.cgt.fr !

Retrouvez la charte des cadres sur le site de l'UGICT :

<http://www.ugict.cgt.fr/cadres>

