

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 25 AVRIL 1983 RELATIF AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

La complexité de l'appareil de production, le développement économique, l'introduction de nouvelles techniques et l'évolution sociale ont entraîné une croissance rapide de l'importance du personnel d'encadrement et une extension du domaine de son action et des responsabilités qu'il se doit d'assumer.

Celles-ci justifient que soient adoptées voire aménagées des dispositions conventionnelles répondant aux problèmes de ce personnel.

Certaines professions ne l'ont pas encore fait, ou ne l'ont fait que partiellement.

Le présent accord a donc pour objet de définir à cet égard des orientations dont les Fédérations professionnelles relevant des Confédérations signataires auront à tenir compte.

En effet, les conditions d'exercice des fonctions d'encadrement peuvent présenter des différences sensibles suivant les secteurs professionnels — de même que selon la taille des entreprises et les responsabilités réellement exercées — et les solutions appropriées relèvent de négociations qui se situent essentiellement au niveau des branches professionnelles.

Les branches professionnelles où existent des avenants ou conventions spécifiques, s'assureront donc de l'adéquation des garanties conventionnelles en vigueur avec les orientations susvisées. Elles engageront, en tant que de besoin, toutes négociations utiles, afin de procéder aux adaptations nécessaires.

Dans les autres branches, des négociations devront s'ouvrir, afin d'adopter des garanties conventionnelles répondant auxdites orientations.

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'un délai d'un an pour établir le bilan des négociations engagées dans les branches professionnelles à la suite du présent accord et rechercher ensemble les moyens propres à lui assurer sa pleine efficacité.

I — DÉFINITION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés, tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les V.R.P., dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

II — RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES DE L'ENCADREMENT DE COMMANDEMENT ET D'ANIMATION

1) Les fonctions de commandement et d'animation sont indispensables au bon fonctionnement des entreprises. Elles doivent avoir notamment pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. A cet effet, elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus les tâches de formation, de coordination et de conseil.

2) Le contenu de la fonction de commandement et d'animation doit être valorisé.

A cette fin, il importe que soient définies la nature et l'étendue des responsabilités confiées, ainsi que les moyens dont la mise à disposition doit permettre d'assumer celles-ci.

L'efficacité du commandement et de l'animation passe bien évidemment par les qualités personnelles de ceux qui en sont chargés, mais aussi par le soutien des décisions qu'ils prennent.

En outre, il n'est pas concevable que puisse exister ou s'instaurer une hiérarchie parallèle, mettant en cause l'autorité et l'exercice des responsabilités de la hiérarchie réelle.

3) La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé, en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. A cet effet, il appartient à la direction de fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il entre dans la vocation du personnel d'encadrement d'appliquer ou de faire appliquer la réglementation d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'amélioration de la prévention des accidents au regard du personnel placé sous son autorité.

La répartition des pouvoirs et des responsabilités au sein de la ligne hiérarchique, doit s'inscrire dans le cadre d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en œuvre incombe à la direction de l'entreprise.

Ces pouvoirs et ces responsabilités, en matière d'hygiène et de sécurité, sont spécifiques à chaque

niveau hiérarchique et sont fonction de l'autorité et de la compétence du cadre concerné, des moyens matériels, techniques et humains dont il dispose pour veiller efficacement à l'observation des dispositions réglementaires d'hygiène et de sécurité dont il a la charge, ainsi que du contenu de sa délégation que l'on s'efforcera de définir par écrit.

4) Le contenu spécifique de la fonction de commandement et d'animation nécessite que ses titulaires bénéficient d'une formation adaptée à ses exigences, notamment en matière de relations humaines, de sécurité et de législation sociale.

III — INFORMATION ET CONCERTATION

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

IV — FORMATION

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

V — ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et leurs supérieurs hiérarchiques.

VI — HORAIRES DE TRAVAIL

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Les modalités de la réduction effective de la durée du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir des formes appropriées à sa situation.

Les contraintes plus grandes que supporte dans certains cas le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

VII — MOBILITÉ

En cas de mutation, il doit être tenu le plus grand compte des impératifs familiaux, scolaires ou de santé.

VIII — EXPATRIATION

Des dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel d'encadrement appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans la C.E.E. et hors de la C.E.E.

Ces dispositions devront tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel d'encadrement spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

IX — NON CONCURRENCE

Les clauses de non concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient.

Les conventions collectives devront préciser les modalités de leur mise en œuvre.

X — INVENTION DES SALARIÉS

En matière d'invention des salariés, doivent être précisés :

- les conditions et les modalités d'attribution de la « rémunération supplémentaire » prévue par l'article 1 ter de la loi du 13 juillet 1978,
- le sort des inventions, idées et innovations non brevetables,
- les conditions d'attribution de récompense aux salariés auteurs d'inventions réalisées avant l'entrée en application de la loi et encore exploitées par l'entreprise.