

ÊTRE CADRE DANS UNE TPE

CONSTAT : DES SPÉCIFICITÉS PEU PRISES EN COMPTE



À l'inverse des grandes entreprises, qui présentent pour leurs cadres d'importantes opportunités de mobilité et promotion internes, les TPE ne bénéficient pas ou peu de services RH.

Les grandes mutations organisationnelles ont profondément bouleversé le rôle et la place des cadres au sein des entreprises.



Les cadres exercent leurs activités avec de plus en plus de contraintes et de risques de représailles, notamment en matière de liberté d'expression.



Le temps de travail est une préoccupation majeure pour les cadres des TPE.

Plus d'un quart d'entre eux travaillent au-delà de 39 heures par semaine. D'autres ne comptent pas leurs heures, mais comptent leurs jours.

Les TPE sont trop souvent oubliées des statistiques et des études.

Or l'enjeu en termes de sauvegarde de l'emploi est d'importance et le recrutement d'un cadre est souvent une étape décisive dans la vie d'une petite entreprise.



Pour lutter contre le stress et la souffrance au travail, l'organisation du travail doit devenir un enjeu de négociation collective prioritaire.

Les accords doivent prévoir obligatoirement des dispositions de nature à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Il s'agit également d'apporter des garanties collectives concrètes aux cadres et sortir du seul diagnostic des risques psychosociaux.



REVENDEICATIONS

Revalorisation du statut cadre

- Revaloriser le statut de cadre en remettant à plat l'accord national interprofessionnel relatif au personnel d'encadrement du 25 avril 1983.
- Assurer la prise en compte de l'importance des responsabilités assumées, de la complexité des fonctions exercées et du niveau de qualification engagée dans le cadre des augmentations individuelles et l'octroi d'avantages catégoriels.
- Conforter l'autonomie des cadres et leur initiative en leur permettant notamment par une clause de conscience « le pouvoir de dire non ».

Reconnaissance et développement professionnel

- Créer les conditions d'une meilleure reconnaissance et sécurisation des éléments déterminant le parcours professionnel des cadres.
- Défendre par les services de l'Apec, la création d'un accès à un service de veille et de conseil professionnel adapté aux cadres des TPE.
- Créer un droit d'information annuel permettant notamment aux cadres des TPE d'avoir connaissance des offres de service auxquels ils ont accès de la part des organismes paritaires tels que l'Apec, le CESI, l'Agirc (conseils, bilans, accompagnement,...).
- Favoriser la mise en place de services RH mutualisés et adaptés aux services des TPE pour permettre de promouvoir le développement professionnel.

Temps de travail/organisation du travail

- Encadrer le recours aux forfaits jours en le limitant aux seuls cadres jouissant d'une réelle autonomie, plafonner le nombre maximal de jours travaillés dans l'année à 218 jours et de fixer l'amplitude journalière maximale de travail à 10 heures par jour.
- Exiger que la majoration de salaire par jour supplémentaire travaillé soit équivalente à celle du régime des heures supplémentaires.
- Revendiquer un véritable droit à la déconnexion complémentaire du droit au repos pour favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- Garantir la prise effective des jours de repos en encadrant le recours au compte épargne temps.
- Limiter le contingent annuel d'heures supplémentaires.
- Faire de l'amélioration de l'organisation du travail dans les TPE un axe prioritaire de négociation.
- Rendre obligatoire les formations au management pour les cadres encadrants.
- Réduire l'impact des TIC sur la santé au travail par l'obligation d'études d'impacts.

Prendre en compte les problèmes spécifiques des cadres des TPE

- Obtenir la mise en place d'un observatoire national paritaire des TPE pour aider à une meilleure connaissance des problématiques des petites entreprises.
- Exiger une intégration systématique des problématiques liées aux TPE lors des négociations interprofessionnelles.