

FO À L'ÉCOUTE DES CADRES DES TPE

TPE ET CADRES, LES GRANDS OUBLIÉS

Les spécificités de l'emploi des cadres sont peu voire pas prises en compte au sein des très petites entreprises

À l'inverse des grandes entreprises, qui offrent de nombreuses possibilités de mobilité et de promotion internes, les TPE ne proposent pas ou guère de services RH à leurs cadres. **Les évolutions professionnelles et les promotions** s'effectuent surtout lors d'un changement d'entreprise. Elles nécessitent l'identification des compétences clefs de la personne ou la construction d'argumentaires. Or, les cadres expriment de fortes attentes en matière d'évolution de carrière.

Le temps de travail est une autre préoccupation majeure pour les cadres des TPE. Plus d'un quart d'entre eux travaillent au-delà de 39 heures par semaine. Certains, dans le cadre d'un forfait jours, peuvent aussi avoir une durée de travail excessive. Pour lutter contre le stress et la souffrance au travail, l'organisation du travail doit donc devenir un enjeu prioritaire de négociation collective. Les accords doivent obligatoirement prévoir 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 de sortir du seul diagnostic des risques psychosociaux.

La contribution des cadres n'est en outre pas rétribuée par **une rémunération adéquate**. Le salaire moyen dans les TPE – tous travailleurs confondus – est en effet inférieur de 19% à celui qui a cours dans les autres entreprises. Ajoutons que les personnes travaillant dans des TPE sont moins souvent bénéficiaires des autres composantes de la rémunération (intéressement, participation...).

Les grandes mutations organisationnelles ont, d'autre part, profondément bouleversé **le rôle et la place des cadres** au sein des entreprises. Ils exercent leur activité avec de plus en plus de contraintes et de risques de représailles, notamment en matière de liberté d'expression.

Enfin, les TPE sont trop souvent oubliées par **les statistiques et les études**. Les informations que celles-ci permettent de collecter (sur les salaires, sur le tissu économique local...) sont pourtant importantes pour aider les TPE à recruter (une étape décisive dans la vie d'une petite entreprise) et à pérenniser l'emploi.



FO-CADRES, AU SERVICE DE LA SPÉCIFICITÉ

FO-Cadres est l'union confédérale des cadres et ingénieurs Force Ouvrière. Elle est chargée de les accompagner et de représenter, défendre et promouvoir leurs intérêts sans les isoler des autres salariés. Ses services permettent à ses adhérents d'être informés des évolutions du monde professionnel dans lequel ils évoluent. Ses actions contribuent à la défense de leurs droits et permettent de traduire en revendications leurs préoccupations professionnelles individuelles et collectives.

Pour vous aider, FO-Cadres dispose de supports de communication et d'information (lettres trimestrielles, « Guide du salarié cadre », newsletter, site...). FO-Cadres vous propose également une aide juridique pour clarifier votre situation et répondre à vos interrogations, tant en droit collectif qu'en droit individuel.

REMETTRE DU COLLECTIF LÀ OÙ PRÉVAUT L'INDIVIDUEL

La reconnaissance professionnelle : un enjeu essentiel pour les cadres

La négociation interprofessionnelle relative au statut de l'encadrement, qui a abouti à un accord en février 2020, a été l'occasion de réaffirmer le rôle et la place des cadres dans l'entreprise et de répondre à vos préoccupations. Votre engagement professionnel doit être reconnu à sa juste valeur et **se traduire par des droits et garanties collectifs propres**.

Vos engagements doivent s'apprécier au vu des augmentations individuelles et de **l'octroi d'avantages catégoriels**. L'autonomie et l'esprit d'initiative des cadres doivent aussi être encouragés par une **clause de conscience** leur conférant le pouvoir de dire non.

→ FO-Cadres souhaite que les spécificités des TPE soient prises en compte et exige pour cela une intégration systématique de vos problématiques lors des négociations interprofessionnelles. Et parce que le statut cadre implique des responsabilités, une certaine complexité et un niveau de qualification élevé, nous souhaitons qu'il soit reconnu par le biais d'augmentations individuelles et par l'octroi d'avantages catégoriels.

Le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle : une exigence pour un bien-être au travail

Depuis longtemps déjà, FO-Cadres demande **l'encadrement du recours au forfait jours**, en le limitant aux seuls cadres jouissant d'une réelle autonomie, en plafonnant à 218 le nombre de journées travaillées dans l'année, et en fixant l'amplitude maximale de travail à dix heures quotidiennes. Nous exigeons aussi que la majoration de salaire par jour supplémentaire travaillé soit équivalente à celle du régime des heures supplémentaires. Afin d'atteindre cet équilibre de vie, il est indispensable d'instaurer un véritable **droit au repos**, ce qui implique de :

- 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.

Cela doit s'accompagner d'un **changement de culture**, par le biais de formations au management pour les cadres encadrants et la production d'études sur l'impact des nouvelles technologies sur la santé au travail, suivies de mesures correctives.

→ Pour FO-Cadres, la protection sociale des cadres, notamment pour ce qui touche à la retraite complémentaire, doit faire l'objet d'une continuité entre la période d'activité professionnelle et la période de retraite. Cela traduit la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel du cadre au long de sa carrière.

La sécurisation des parcours : une garantie pour une mobilité choisie

Il est essentiel que les cadres exerçant dans les TPE soient accompagnés et soutenus tout au long de leur carrière professionnelle. Pour cela, FO-Cadres exige qu'ils soient non seulement informés mais également défendus.

D'un point de vue individuel, la création d'un accès à **un service de veille et de conseil professionnel**, adapté aux cadres des TPE et assuré par l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), constitue une aide concrète. Elle serait complétée par **un droit d'information annuel** permettant notamment aux cadres des TPE d'avoir connaissance des services (conseils, bilans, accompagnement...) que leur offrent des organismes paritaires tels que l'Apec, le CESI (Centre des études supérieures industrielles, qui propose de nombreuses formations diplômantes) ou l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres). Il faudrait également favoriser la mise en place de **services RH mutualisés** et adaptés aux TPE, afin de promouvoir le développement professionnel des salariés de très petites entreprises.

D'un point de vue collectif, **un observatoire national paritaire des TPE** pourrait être mis en place afin de mieux connaître les problématiques des petites entreprises. Les sujets préoccupants seraient ensuite systématiquement intégrés aux négociations interprofessionnelles.

→ FO-Cadres s'est fortement impliquée dans la définition des missions de l'Apec, précisées par l'ANI du 12 juillet 2011. Parmi ces missions, on retrouve l'aide à la sécurisation des parcours professionnels des cadres et à l'insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur, mais aussi la sécurisation des recrutements et des pratiques RH des entreprises – particulièrement des TPE – par l'apport d'informations et de conseils adaptés. La double spécialité développée par l'Apec, qui accompagne d'une part les transitions professionnelles des cadres et conseille d'autre part les entreprises (notamment les TPE) dans leurs recrutements et la gestion des effectifs cadres, est un atout pour la défense de l'emploi.

→ Nous demandons également la désignation d'un référent TPE au sein de chaque OPCA (organisations paritaires collecteurs agréés) afin de mieux comprendre vos problématiques.