

ÊTRE CADRE DANS UNE TPE

Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises » dites TPE.



CONSTAT : DES SPÉCIFICITÉS PEU PRISES EN COMPTE



À l'inverse des grandes entreprises, qui offrent pour leurs cadres d'importantes opportunités de mobilité et promotions 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'1/4 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 important et le recrutement d'un cadre est souvent une étape décisive dans la vie d'une petite entreprise.



FO SE BAT POUR

Revalorisation du statut cadre

- Revaloriser le statut de cadre à l'occasion de l'ouverture de la négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement.
- Prendre en compte l'importance des responsabilités assumées, la complexité des fonctions exercées et le niveau de qualification dans le cadre des augmentations individuelles et l'octroi d'avantages catégoriels.
- Conforter l'autonomie des cadres et leur initiative en instaurant une clause de conscience donnant « le pouvoir de dire non ».
- Obtenir la mise en place d'un salaire minimum de deux fois le SMIC.

Reconnaissance et développement professionnel

- Créer les conditions d'une meilleure reconnaissance des cadres en sécurisant des éléments déterminant leur parcours professionnel.
- 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 en complément 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.
- Rendre obligatoire les formations au management pour les cadres encadrants.

Prendre en compte les problèmes spécifiques des cadres des TPE

- Exiger l'intégration systématique des problématiques liées aux TPE lors des négociations interprofessionnelles.
- Lutter contre le stress et la souffrance au travail en faisant de l'organisation du travail un enjeu et un axe prioritaire de négociation.