

La CFDT n° 1 chez les cadres

Managers ou Experts Les problématiques de cadres sont multiples

- Plus autonomes mais plus de contraintes.
- Exigence accrue de technicité et évolutions technologiques continues.
- Journées à rallonge et travail à la maison.
- Initiative et prise de risque individuelle.
- Organisations changeantes et méthodes de gestion exigeantes.

Collège Industrie

Collège Encadrement

Votez CFDT

PRUD'HOMMES 2008

Avec la CFDT, tous

RESPECTÉS

HALTE AU STRESS !

Ce n'est pas tout d'avoir un emploi, encore faut-il ne pas y perdre la santé. Et pourtant, le stress en entreprise est très présent pour de nombreuses raisons.

- Responsabilités croissantes sans maîtriser les décisions de l'entreprise.
- Organisations complexes et changements permanents.
- Incertitudes sur l'avenir et horaires extensibles.
- Pressions et exigences sur les objectifs.

Autant d'éléments facteurs de risques psychosociaux dans nos entreprises.

Votre risque de stress est important si votre charge mentale élevée est associée à une faible latitude décisionnelle.

La charge mentale s'analyse sous 3 angles

- Rapidité, intensité, manque de temps.
- Quantités et complexités liées aux demandes contradictoires (injonctions paradoxales).
- Morcellement, imprévisibilité et dépendance du travail des autres.

La latitude décisionnelle comporte 2 dimensions

- La possibilité d'utiliser et développer ses compétences et qualifications.
- L'autonomie décisionnelle ou le contrôle des tâches.

Le manque de reconnaissance aggrave cette situation.

LA CFDT REVENDIQUE

Le respect des salariés.

Une reconnaissance du travail et des compétences.

Un mode d'organisation du travail facteur d'épanouissement plutôt que de stress.

La CFDT refuse une gestion individuelle du stress qui stigmatise le salarié en lui faisant porter la responsabilité des dysfonctionnements.

SALAIRES : NOS EXIGENCES

- La transparence des informations sur les rémunérations.
- De véritables Négociations Annuelles Obligatoires.
- La négociation des critères pour les augmentations individuelles.
- Le maintien du pouvoir d'achat par des augmentations collectives.
- Une augmentation de salaire plutôt qu'une prime pour salariés trop nombreux rattrapés par les minis conventionnels.
- La négociation des éléments périphériques au salaire.

Le salaire, c'est la contrepartie d'un travail réalisé, sur un poste donné, avec une qualification et des compétences mises en oeuvre, reconnues dans une classification.

LES PRUD'HOMMES

Ouvriers, employés, techniciens, maîtrise ou cadres, nous sommes tous concernés.

Pourquoi ? Parce que vous n'êtes malheureusement pas à l'abri d'un conflit avec votre employeur, quelle que soit votre position hiérarchique. Le conseil de prud'hommes traite tous les conflits liés au travail, entre employeurs et salariés. Il est composé des représentants des employeurs et salariés en nombre égaux. Avec votre vote, faites en sorte que les représentants CFDT soient nombreux.

LES FORFAITS JOURS

La loi réformant le temps de travail porte de 218 à 235 le plafond de jours de travail par an pour les salariés au forfait, sauf accord contraire conclu dans une entreprise, une branche ou un nouvel accord prévoyant un plafond plus élevé.

La CFDT rappelle son opposition à l'ensemble des nouvelles dispositions qui concernent le temps de travail parce qu'elles auront pour conséquence d'aggraver les conditions de travail et de vie des salariés sans pour autant améliorer les rémunérations.

Si les cadres au forfait jours ne comptent pas toujours leurs heures, en revanche, ils comptent leurs jours ! Et là, le compte n'y est pas.

Il y a un risque de pression individuelle lors de l'entretien annuel d'évaluation "augmentation et passage à 235 jours liés" un avenant suffit : nous réfutons ce choix cornélien.

Contact

La CFDT, c'est "faire."