

# MULTIPLE



Supplément au n° 57-58 novembre 2002

**Synergie cadres Cfdt**



**N° 40**  
**novembre**  
**2002**

**Prix : 3,5€**

**UFCASS**  
Union fédérale des  
cadres sanitaires et  
sociaux  
47, avenue Simon  
Bolivar - 75950 Paris  
CEDEX 19

## EDITO

### L'UFCASS est relancée

La Fédération Cfdt santé-sociaux a décidé de « réanimer » l'Union fédérale des cadres sanitaires et sociaux, autrement dit l'UFCASS. Cette union, comme son nom l'indique, regroupe les cadres non-directeurs (ceux-là sont au Syncass-Cfdt) qui adhèrent par l'intermédiaire de leur syndicat. Il ne s'agit donc pas d'un syndicat national supplémentaire.

La revue « Synergie cadres » va également être réactivée. C'est la raison pour laquelle nous avons besoin de vos fichiers-adresses à jour.

De plus, Bernard Billon est rattaché à la fédération à temps plein, depuis le 1<sup>er</sup> octobre, pour assurer cette mission de relance et constituer un réseau de responsables cadres régionaux, qui seront désignés par les unions professionnelles régionales.

Dans un premier temps, il s'agit de travailler à améliorer la représentativité des cadres Cfdt aux Prud'hommes puis, en 2003, dans la fonction publique hospitalière.

À plus long terme, notre projet est d'écouter, réfléchir, débattre, proposer, agir en dehors des démarches corporatistes pour une véritable reconnaissance de la responsabilité des cadres, qu'ils assurent des fonctions d'encadrement ou d'expertise. Nous avons besoin de vous tous pour réussir et nous savons que nous pouvons compter sur vous.

*Yolande Briand, secrétaire générale*

## SOMMAIRE

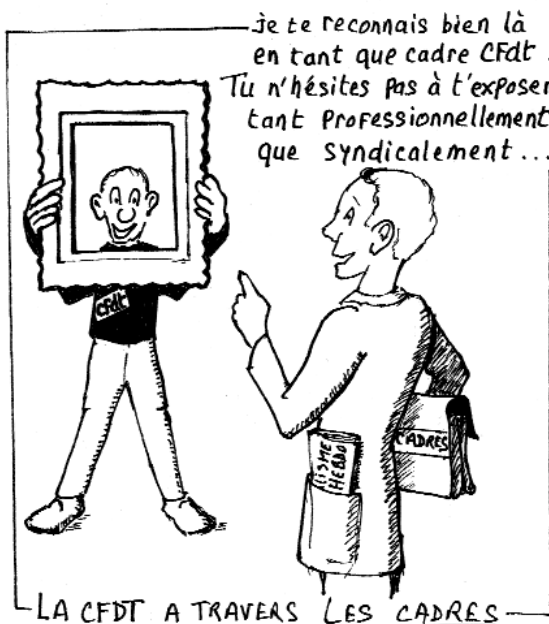
- I Éditorial
- II Être cadre aujourd'hui
- III Notre légitimité
- IV-V Élections prud'hommes
- VI OSCAR
- VII Santé au travail
- VIII Le travail en questions

# Être cadre aujourd'hui



Tous secteurs confondus, les cadres représentent un effectif de près de trois millions, soit plus de 14 % de l'ensemble des salariés. Ils sont majoritairement présents dans le tertiaire (82,7 %) et dans l'industrie (15,3 %). Un cadre sur trois est une femme, mais ces dernières ne constituent que 7 % des cadres dirigeants. Selon les métiers et les entreprises, les cadres sont managers (dirigeant, responsable d'unité, chef de projet) ou professionnels (producteur, expert). Leur parcours professionnel, grâce à des postes variés, fait progresser leur niveau de responsabilité. Les fonctions de cadre demandent technicité et compétences de haut niveau, initiative et autonomie dans le travail. La responsabilité est au cœur du travail d'un cadre : elle est à la fois action et anticipation, précaution et diligence. Pour une grande part, les cadres sont diplômés de l'enseignement supérieur (bac + 3 et au-delà). Pour d'autres, l'expérience professionnelle reconnue ou validée permet de devenir ingénieur ou cadre en cours de carrière.

Ils se sentent plus proches de l'ensemble des salariés que de la direction générale. Ils s'investissent fortement, en privilégiant leur équipe directe de travail dont, par leur niveau, ils ont la maîtrise. Ils veulent intervenir sur leurs conditions de travail, agir sur leur parcours professionnel, développer



leurs potentialités. Bien que très investis dans leur travail, ils recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Salariés à part entière, les cadres souhaitent, face à l'individualisation de leur gestion, des garanties individuelles et collectives.

## Droit d'initiative... et droit d'opposition

De février à mai 2002, la CFDT a réalisé une grande enquête auprès de plus de 15 000 cadres : « Travail en questions : Cadres ». Les sujets abordés sont nombreux : rémunérations, charge de travail, organisation du temps, possibilités de mobilité et de formation professionnelle, autonomie et responsabilité. De manière libre et

anonyme, les cadres ont exprimé leurs véritables préoccupations. Ce travail de proximité permet à la CFDT d'élaborer ses revendications au plus près de la réalité actuelle du travail des cadres. Pour la CFDT cadres, deux priorités :

- Un droit d'initiative, réel droit à la parole, pour intervenir sur les mutations du travail et les choix de l'entreprise. Face à des situations dangereuses ou illégales, mettant en jeu sa responsabilité personnelle, un cadre doit disposer d'un droit d'opposition reconnu et protecteur.
- Une relation plus contractuelle de chaque cadre

avec son entreprise ou son administration, grâce à la négociation collective sur les objectifs et la charge de travail, le parcours professionnel, la formation et le salaire.

La CFDT cadres porte les préoccupations des cadres dans les débats de la CFDT. Elle est attentive à la prise en compte de leurs situations diversifiées dans les propositions revendicatives. Elle rassemble et représente les ingénieurs et cadres des secteurs privé et public, adhérents de la CFDT. Elle est engagée dans la définition de l'action syndicale des cadres. Elle agit avec l'ensemble des fédérations et des unions régionales de la CFDT, favorise la construction d'espaces de réflexion et de débat pour les cadres.

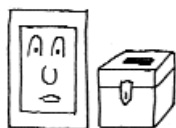
En cela, la relance de l'UFCASS par la Fédération santé-sociaux CFDT va dans le bon sens. La CFDT Cadres s'associe à ce nouvel élan pour ancrer notre syndicalisme d'adhérents au plus près des préoccupations des cadres.

**François FAYOL,**  
secrétaire général  
CFDT cadres

## Élections retraite cadres

Les élections pour le renouvellement du conseil d'administration de l'URC (Union retraite des cadres) qui résulte de la fusion entre l'UPC (Union prévoyance cadre) et l'IRCE (Institution retraite cadre énergie) viennent d'avoir lieu.

La CFDT progresse et obtient 28,5 % des voix. Elle gagne un siège. La CFDT dispose maintenant de quatre représentants, dans un conseil d'administration réduit de 15 à 12 membres.



# La légitimité de l'UFCASS

**L'article 6 du règlement intérieur de notre fédération nous donne la dimension de notre légitimité.**

Dans le respect de nos statuts, la Fédération veut améliorer la prise en compte de la spécificité cadre. Notre légitimité s'appuie sur trois points forts:

□ Dégager du temps permanent pour écouter les adhérents, répondre à leurs questions, coordonner la réflexion, créer une cartographie nationale, en faisant appel aux S.D. et aux U.P.R. Cette mission est transversale sur le champ fédéral, c'est à dire le champ sanitaire et social.

□ Apporter aux cadres une information spécifique: documents et informations de CFDT-cadre et *Synergie-cadres*.

□ Créer des groupes de travail au sein des régions et sur le plan national.

Pour mener une réflexion sur les sujets qui préoccupent les cadres et participer à la réflexion collective de la Fédération, pour être force de proposition, apporter notre contribution à l'élaboration des positions CFDT santé-sociaux prises par les instances politiques fédérales. Pour cela, il sera fait appel aux UPR pour désigner un référent régional qui participera aux travaux du groupe cadres national et aura pour mission d'animer un groupe cadres régional en s'appuyant sur les SD.

Ainsi, toutes les structures CFDT seront en marche pour prendre en compte les cadres qui font confiance à la CFDT en y adhérant.

Le contexte est tracé. Nous avons du pain sur la planche, mais le travail ne nous fait pas peur.

**Bernard BILLON**



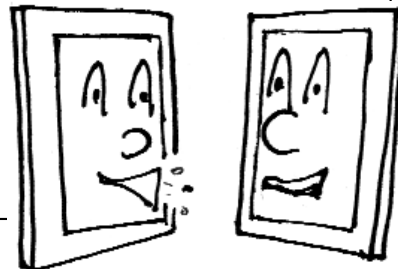
## L'UFCASS

L'UFCASS — ou Union fédérale des cadres sanitaires et sociaux — rassemble les cadres des différentes branches de la Fédération ayant adhéré par l'intermédiaire de leur syndicat.

Sont considérés comme cadres, les salariés relevant de la catégorie A de la Fonction publique hospitalière ou des annexes cadres des conventions collectives.

L'UFCASS participe à la CFDT cadres.

(Extrait du règlement intérieur)



## Textes d'actualité

**1. – Circulaire DMOS/M/P n° 2002-308 du 3 mai 2002**, relative à l'exercice de la profession de sage-femme dans les établissements de santé publics et privés. Vous trouverez ce texte dans *À propos public* n° 47, d'octobre 2002, page 29 (Fédération santé-sociaux). Demandez-en une copie à votre responsable syndical.

**2. – L'arrêté du 14 août 2002** vient modifier l'arrêté du 18 août 1995, relatif au diplôme cadre de santé. Les principales modifications portent sur:

- la décision d'agrément qui précise le nombre d'étudiants que l'institut est autorisé à accueillir en formation pour chaque profession.
- la répartition, pour chaque profession formée dans l'institut sur la base d'une analyse des capacités de formation existante et des besoins.

Les candidats ont le choix de l'institut pour déposer leur dossier. Ils doivent respecter les fenêtres de sélection en fonction des rentrées programmées. Si au résultat des épreuves de sélection, il y a dans un institut plus de reçus que de places et que dans un autre institut, la situation est inverse, il peut y avoir mutualisation des listes complémentaires. Ce glissement permet des promotions complètes.

Le texte prévoit même la possibilité de modifier la répartition numérique des professions de l'institut pour éviter des places vides.

À la commission interprofessionnelle du CSPP, la CFDT s'est prononcée pour la modification de l'arrêté du 18 août 1995, au regard de:

- l'assouplissement des procédures administratives;
- la mutualisation des listes complémentaires entre instituts;
- la possibilité de deux rentrées par an.

Pour faciliter la lecture du nouveau contenu de l'arrêté du 18 août 1995, modifié par l'arrêté du 14 août 2002, nous en avons réalisé la réécriture: elle est publiée dans *À propos public* n° 47 d'octobre 2002, page 14 (Fédération santé-sociaux).

**3. – Arrêté du 8 octobre 2002** portant ouverture du concours de recrutement de directeurs de soins de 2e classe de la fonction publique hospitalière.

Place par filières: infirmières – 96; rééducation: 13; médico-techniques: 18. Épreuves le 16 et 17 décembre 2002. Dossier de candidature déposé avant le 15 novembre 2002. (Référence: J.O. du 15 octobre 2002, p. 177040).

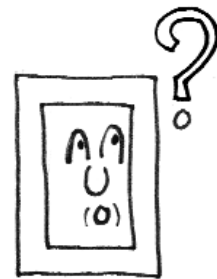




## L'histoire des Prud'hommes en quelques dates

Les conseils de prud'hommes comptent parmi les plus anciennes institutions de notre organisation judiciaire, puisque l'on peut en faire remonter l'origine bien avant les jurandes, juridictions d'art et métiers de l'Ancien régime.

- XI<sup>e</sup> siècle : apparition du terme prud'hommes
- 1790 : apparition d'un juge élu
- 1806 : création du premier conseil de prud'hommes
- 1848 : apparition du terme paritarisme
- 1853 : transformation du conseil en juridiction échevinale sous contrôle du pouvoir
- 1880 : retour à l'élection des présidents et vice-présidents
- 1907 : mise en place d'une véritable juridiction sociale
- 1979 : attribution de la compétence exclusive sur les contentieux individuels du travail
- 1982 : achèvement de la généralisation territoriale et professionnelle.

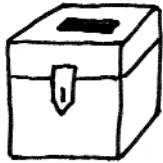


## Le saviez-vous ?

La France est le seul pays d'Europe et même du monde, si l'on excepte le Canton de Vaud en Suisse, à s'être doté d'une juridiction prud'homale paritaire et élective, composée de juges élus par les salariés et les employeurs et non de juges professionnels. Ces deux caractéristiques distinguent l'organisation française des autres juridictions européennes.

## L'étymologie

Le mot prud'hommes vient du vocabulaire médiéval prude vieux et austère (de preux d'après prudent; ancien français prud'homme, preudefemme), il désignait l'homme preux, probe, loyal et par extension de bon conseil.



## Le saviez-vous ?

L'emblème de la juridiction prud'homale n'est pas le glaive et la balance, mais une poignée de main, scellant la paix retrouvée entre deux hommes.

## L'essentiel

Le premier conseil de prud'hommes a été installé à Lyon par Napoléon 1er en 1806 pour « terminer par la voie de la conciliation les petits différends entre ouvriers et patrons ». Généralisés par une loi de 1907, ce n'est qu'en 1979 qu'ils acquièrent leur compétence pour régler tous les litiges individuels concernant le contrat de travail.

## Quelques chiffres

271 conseils de prud'hommes.  
14 280 conseillers prud'hommes, 7 140 conseillers salariés et 7 140 conseillers employeurs, élus tous les cinq ans par environ 16 millions d'électeurs.

## Type de conflits présentés en première instance

50 % des affaires concernent la rupture du contrat de travail; 40 % le règlement des salaires (ou autres éléments de rémunération : primes, heures supplémentaires, etc.).

## Résultats des élections prud'hommale 1997

### Présence de la CFDT par secteur

Industrie	Commerce	Agriculture	Activités diverses	Encadrement	Ensemble
22,3 %	24,2 %	32,9 %	27,7 %	31,5 %	25,3 %

### Rang de la CFDT parmi les organisations syndicales

Industrie	Commerce	Agriculture	Activités diverses	Encadrement	Ensemble
2e	2e	1er	2e	1er	2e

## Il est encore temps !

Les listes électorales pour les élections prud'homales seront définitivement closes le 18 novembre, après l'intégration des déclarations « tardives », arrivées directement en mairie, et après la période de recours gracieux et contentieux de l'inscription communiquée au ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité.



# Le conseil prud'homal

L'élection pour le renouvellement général des conseillers prud'homaux est organisée tous les cinq ans.

Le prochain scrutin aura lieu le **11 décembre 2002**. Au sein de notre champ fédéral, trois sections nous concernent : les activités diverses, le commerce et l'encadrement. C'est un moment décisif pour la CFTD, qui appelle la mobilisation de tous les adhérents, notamment les cadres.

Le 11 décembre, il s'agit d'élire près de 16 000 conseillers prud'hommes, salariés et employeurs, à parité. L'activité principale de l'entreprise ou l'établissement détermine l'appartenance des salariés et des employeurs aux différentes sections prud'homales que sont l'industrie, le commerce, les activités diverses, l'agriculture et l'encadrement. Le sanitaire et le social n'est donc pas concernés par les secteurs primaire (l'agriculture) et secondaire (l'industrie).

La première obligation des salariés, adhérents de la CFTD, est de lutter contre l'abstention pour conforter la légitimité de cette institution.

Trois éléments interviennent dans la définition du salarié, au sens de la loi prud'homale :

- la fourniture d'un travail en contrepartie d'une rémunération ;
- l'accomplissement du travail pour
- le compte de l'autre partie ;
- l'existence d'un lien de subordination juridique entre le salarié et l'employeur.

L'organisation de la juridiction prud'homale est caractérisée par trois principes originaux hérités de son histoire :

- le paritarisme ;
- l'élection ;
- la conciliation.

La volonté initiale était de permettre aux employeurs et à leurs salariés d'être jugés par leurs pairs, siégeant au sein d'une formation obligatoirement composée d'un nombre égal de conseillers employeurs et salariés.

En France, l'organisation judiciaire comprend, d'une part la justice administrative et, d'autre part la justice judiciaire, divisée en justice pénale et justice civile.

Chaque section de conseil des

prud'hommes comprend au moins un bureau de conciliation et un bureau de jugement.

Le bureau de conciliation est composé d'un conseiller prud'homme salarié et employeur.

Le bureau de jugement est composé d'un nombre égal de salariés et d'employeurs. La présidence est assurée alternativement par un conseiller employeur ou salarié.

La formation de référé, commune aux cinq sections, est composée paritairement par un conseiller prud'homme salarié et un conseiller employeur.

Un secrétariat greffe est chargé des services administratifs dans chaque conseil prud'homal.

La mission du conseil des Prud'hommes est de faire appliquer les lois et règlements en matière de droit du travail et de faire respecter les conventions et accords collectifs. Pour qu'un litige entre un salarié et un employeur relève des prud'hommes, le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail relevant du Code du travail.

L'employeur doit relever du droit privé.

Les conseils sont également compétents pour un litige, lié au travail, qui survient entre deux salariés.

## Valoriser les chantiers revendicatifs de la CFTD

Le conseil des prud'hommes territorialement compétent pour connaître un litige est en principe celui où est situé l'établissement. Il existe au moins un conseil des prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal de grande instance, sauf pour le personnel

d'encadrement qui dépend de la section encadrement.

La compétence des conseillers prud'homaux est exclusive pour régler tous les litiges individuels entre salariés et employeurs, relatifs au contrat de travail.

Les conseillers prud'hommes conservent leur activité professionnelle pendant l'exercice de leur mandat, ce qui leur permet d'être en phase avec les réalités professionnelles.

Comme tous les magistrats, ils sont installés et prêtent serment lors de leur prise de fonction.

Des juges non professionnels bénévoles, ils sont répartis en deux collèges distincts, salariés et employeurs. Ils sont élus sur des listes de candidats présentés par les organisations syndicales et patronales représentatives, dont la CFTD.

Il est institué, auprès du Garde des sceaux, ministre de la Justice et du ministère chargé du travail, un organisme consultatif, dénommé Conseil supérieur de la prud'homie.

Sa composition est paritaire. Ce conseil supérieur a deux missions principales :

- organiser les élections prud'homales ;
- contribuer à la qualité de la justice rendue par les conseils de prud'hommes.

Pour la CFTD, ces élections sont importantes car elles valident la représentativité syndicale.

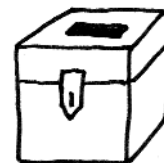
L'ambition de la CFTD, c'est d'être la première organisation confédérale.

Elles permettent aussi de valoriser ses grands chantiers revendicatifs : l'ambition du plein emploi, l'augmentation du pouvoir d'achat, l'avenir des retraites, l'amélioration des conditions de travail, la réduction des inégalités.

**Pour cela, le 11 décembre, je vote et je fais voter CFTD**

**N.B. : Le vote par correspondance est possible.** Postez votre vote avant le 9 décembre prochain... L'abstention n'est pas de mise.

**Bernard BILLON**





# Observatoire des salaires des cadres et de leurs revenus (OSCAR)

**OSCAR est un panel. Il s'agit donc d'une population de cadres interrogés plusieurs années consécutives. Les résultats fournissent des informations à la fois sur l'évolution temporelle du phénomène étudié et sur les variations inter-individuelles des résultats. Oscar comprend environ 1 800 cadres, certains étant interrogés sur une période de dix ans. En échange des informations qu'ils transmettent, les participants au panel reçoivent chaque année un suivi personnalisé de l'évolution de leur pouvoir d'achat. Il est possible de participer. Si tu es intéressé, appelle-moi à la Fédération, je t'enverrai le questionnaire.**

**Bernard Billon**

## Résumé des principaux résultats

1. En moyenne, l'évolution du pouvoir d'achat en 2001 est en augmentation sensible: 2,8 % contre 1,7 % en 2000. Cette évolution est toutefois nettement meilleure pour les femmes (3,4 %) que pour les hommes (2,5 %). Elle est un peu plus favorable aux cadres confirmés (41-50 ans) et augmente avec les tranches de revenu.

2. Cependant, près du tiers des cadres (32 %) ont perdu du pouvoir d'achat en 2001. Par rapport aux années précédentes, la proportion de cadres ayant perdu du pouvoir d'achat en 2001 est en recul de 11 points par rapport à 2000 (43 % en 2000). Elle est équivalente à celle de 1999 (31 %).

3. Par ailleurs, l'individualisation concerne toujours un nombre important de cadres. Bien qu'en légère diminution de 3 points par rapport à 2000, la proportion de cadres concernés par l'individualisation s'élève à 48,4 %, soit un sur deux. Les seules augmentations individuelles ne protègent pas totalement des pertes de pouvoir d'achat puisque 19 % des cadres ayant perçu une augmentation individuelle sont dans ce cas. Dans le même temps, en 2001, le filet de sécurité des augmentations collectives continue de bénéficier aux deux tiers d'entre eux: 63,8 % en 2001 contre 61,3 % en 2000, contre plus de 65 % les années précédentes.

L'individualisation est en général associée à une procédure d'évaluation, voire à un entretien, mais le lien avec l'enjeu financier et, encore plus, avec l'éventuel montant de celui-ci, n'est que rarement

exprimé. Si la procédure connaît une certaine forme d'institutionnalisation, la transparence ne semble donc toujours pas être devenue la règle.

4. À l'intérieur d'un secteur donné (secteur privé, entreprises et services du secteur public, fonction publique) les différentes branches d'activité connaissent des évolutions proches. Par contre, les évolutions des différents secteurs sont différenciées: les situations du secteur privé notamment et du secteur nationalisé sont les moins favorables: 33 % et 31 % des cadres y perdent du pouvoir d'achat en 2001 contre 25 % pour la Fonction publique d'État. En 2000, on avait une situation inverse.

5. Les différentes formes de compléments du salaire (intéressement, participation, avantages en nature, primes...) concernent près du tiers des cadres,

## Allô Fédé, bonjour!

Une partie du temps de travail d'un responsable syndical, c'est l'écoute des adhérents.

Vos questions;

Vos souhaits;

Vos interrogations;

Vos avis;

Vos contributions sur un sujet que vous aimeriez voir abordé.

Un compte rendu de réunion cadre dans une section syndicale, dans un SD, une UPR ou une URI.

Tout nous intéresse...

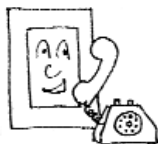
## À votre disposition

**Chaque lundi matin, de 9 heures à 12 heures, nous assurons une permanence téléphonique au 02 40 90 76 85.**

**De plus, une boîte aux lettres existe: [ufcass@cfdt-sante.fr](mailto:ufcass@cfdt-sante.fr)**

et l'avantage financier retiré en est souvent conséquent: il peut représenter jusqu'à deux mois de salaires selon les secteurs d'activité concernés.

6. Quatre pour cent des cadres de notre échantillon bénéficient de stock-options. Leurs valeurs ont été sensiblement affectées par le retournement boursier. En 2001, en raison de la chute de la bourse, une partie de notre population de cadres enregistre pour la première fois des moins values latentes.



## Avis CFDT: commission paritaire

Notre syndicat a donné un avis défavorable au détachement, dans le corps des directeurs, de six cadres socio-éducatifs, deux attachés territoriaux et un cadre supérieur de santé

La CFDT s'oppose ainsi à la Commission administrative paritaire du corps des directeurs (établissements sociaux et médico-sociaux publics) qui, le 22 octobre dernier, a donné un avis favorable. Son opposition s'appuie sur la contradiction qu'elle relève entre les exigences de la direction d'un établissement (exigences techniques, juridiques, financières, humaines) et l'absence de formation spécifique dans le cas de ces détachements.

La CFDT s'est battue pour que le recrutement se fasse sur concours, la réussite au concours étant suivie d'une formation (alternant avec des stages) de 24 mois, à l'École nationale de la santé publique de Rennes (ENSP). Or, aujourd'hui, alors que la montée en charge des formations à l'ENSP semble bloquée, le ministère préfère le détachement de cadres A, non formés, non préparés à leur futur métier. La CFDT dénonce le caractère inacceptable de cette orientation.

**Serge OUDART**

# Santé au travail et conditions de travail: le stress

D'une manière générale, les cadres sont confrontés à des situations difficiles au travail, mais le constat sur leur état de santé doit être plus nuancé. On relève un décalage entre les plaintes exprimées et le diagnostic médical. Cela tient d'abord à ce que l'on met derrière les mots et notamment le mot « stress ».

**Définition médicale:** le stress est une réaction d'adaptation de l'organisme soumis à l'action d'une agression quelconque (physique, psychique...). Il y a un stress positif, favorable, stimulant. Mais si la personne n'arrive pas à faire face aux objectifs fixés, le stress peut devenir pathologique. Les réactions varient beaucoup selon les individus.

**Signes cliniques du stress aigu:** augmentation de la tension artérielle, tachycardie, brûlures gastriques, diminution du mouvement intestinal, augmentation du cholestérol et des acides gras, augmentation de la glycémie.

**Symptômes du stress chronique:** fatigue, anxiété, irritabilité, troubles de mémoire, difficultés de concentration, troubles du sommeil,

dépression, consommation excessive d'excitants (alcool, tabac, café...), perte d'appétit ou boulimie, troubles de la digestion, hypertension artérielle, palpitations, migraines, maux de dos, eczéma, psoriasis...

**Situations stressantes:** tâches sans intérêt, absence de reconnaissance, manque d'autonomie, compétences excessives ou insuffisantes pour le poste, insécurité de l'emploi, prises de décisions, ambiguïté des rôles au sein de l'équipe de travail, environnement de travail conflictuel, manque de visibilité de l'évolution de carrière, insuffisance de moyens, conflits d'intérêts entre vie professionnelle et familiale, excès ou insuffisance de travail.

**Perception et réalité du stress:** une enquête a été réalisée en 1997 auprès de 115 cadres appartenant à 3 entreprises différents. 53 % des enquêtés se disaient stressés, 19 % présentaient des signes de souffrance liée au stress.

Une autre enquête réalisée entre 1990 et 1995 montrait une dégradation des conditions de santé sur cinq ans.

### **Conclusion:**

Il y a un décalage entre la mesure objective d'une souffrance et un vécu subjectif. Il manque des indicateurs affinés.

Le stress des cadres augmente depuis ces dernières années. De plus en plus, ils se plaignent de ne pas être soutenus par leur hiérarchie.

On manque d'indicateurs de mesure et d'outils assez fins pour analyser la qualité d'organisation du travail et l'on manque d'arguments face aux directions. Mais cela a un coût pour l'entreprise.

On manque d'études sur la santé au travail des cadres.

### **Dominique BOSCHER**

médecin du travail sur la zone de Courtaboeuf (Essonne):

### **A votre écoute**

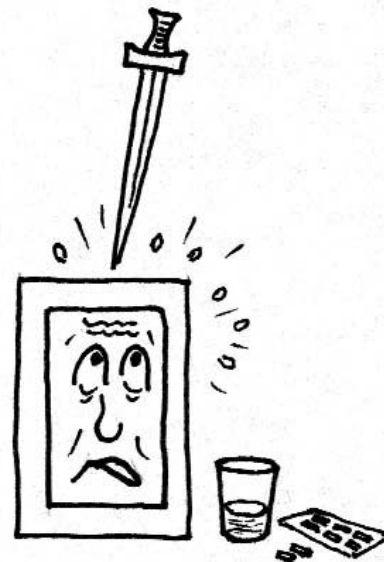
Il est de plus en plus fait état de l'isolement, du stress, de la souffrance des cadres. Le rôle, la fonction, les responsabilités sont mal définis.

Qui mieux que les intéressés pour en parler:

Votre histoire, votre témoignage, votre avis, vos solutions nous intéressent.

À vos plumes, d'avance merci.

« UFCASS CFDT SANTE-SOCIAUX, 47/49, avenue Simon Bolivar, 75950 PARIS CEDEX 19 »



## Question au Ministre

Le décret 2002-550 du 19 avril 2002 crée un corps de directeur de soins.

Le directeur des soins, nommé par le chef d'établissement et placé sous son autorité, a des fonctions de coordination générale des activités de soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques.

Question: Est-il prévu une modification de l'article L 714-26 de la loi n° 91-748 du 31 juillet 1991 qui crée une commission de soins infirmiers, composée des différentes catégories de professionnels du service de soins infirmiers, pour y intégrer les professionnels des services de rééducation et médico-techniques?

## Question à la Fédération

**Objet: adhésion cadre.** Je suis depuis quelques temps en poste de cadre, mais je suis toujours resté simple adhérent. J'aimerais savoir comment changer de catégorie, le syndicat départemental m'a renvoyé vers la Fédération. J'attends de vos nouvelles.

**A. B., adhérent (SD 85).**

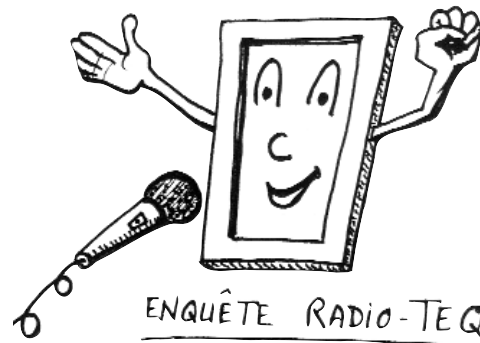
La réponse à ta question est simple. Pour apparaître au fichier adhérents-cadres, il suffit que ton syndicat (S.D.) coche la case « cadre » sur ta déclaration d'adhérent (fichier GESSY). **B.B.**

# Le travail en questions

un cadre,  
ça doit être solide  
comme du teck !



L'ambition de la CFDT, c'est écouter les cadres pour mieux les connaître et, en fonction de leurs propos, poser les axes revendicatifs. Le 24 octobre 2002, la CFDT cadres a réuni plus de 450 d'entre eux, à Paris, pour présenter les premiers résultats de l'enquête « le travail en questions ».



La présentation des résultats du TEQ — cadres a été réalisée autour de trois tables rondes :

- temps et charges de travail ;
- carrière et emploi ;
- responsabilités et marges de manœuvre.

Cette enquête s'est voulue à l'écoute des cadres au travail, pour mieux connaître la perception qu'ont ces salariés de leur activité et de son évolution.

Elle a permis à 6 500 cadres de s'exprimer sur leurs conditions de travail, leur parcours professionnel, leur implication dans l'entreprise ou l'administration. Le dépouillement de cette enquête a permis la connaissance de ses premiers résultats.

Ils montrent un investissement personnel fort des cadres au travail dans le secteur public, comme dans le secteur privé.

Ils souhaitent une reconnaissance à la hauteur de leur contribution, avec une grande autonomie pour gérer leur temps et l'organisation de leur travail.

Les cadres désirent que l'entretien professionnel soit généralisé. Il doit prévoir la possibilité de recours et l'encadrement par des règles collectives, préalablement négociées.

Les cadres demandent un pouvoir réel sur les missions qui leur sont confiées.

Les cadres considèrent que l'organisation syndicale peut être un lieu d'échange et de proposition sur les choix sociaux, les choix d'organisation, les choix économiques et financiers.

## Privilégier l'entretien professionnel

Cette enquête permet aujourd'hui de mettre en avant les quatre axes revendicatifs suivants :

- Mieux reconnaître la contribution des cadres, par un meilleur équilibre entre contribution et rétribution.
  - Mieux maîtriser son parcours professionnel et construire des outils pertinents pour la gestion des parcours professionnels, qui permettent à chaque cadre d'être acteur de son devenir professionnel.
  - Privilégier l'entretien professionnel afin que chaque cadre puisse bénéficier d'un entretien annuel. Cet entretien doit être encadré par des règles collectives préalablement négociées et prévoir la possibilité de recours en cas de désaccord.
  - Promouvoir un droit d'initiative. Ce droit d'initiative, réel droit à la parole, doit lui permettre d'intervenir sur les mutations du travail et les choix de l'entreprise ou de l'administration.
- La CFDT souhaite que :
- la relation individuelle d'un cadre avec son employeur soit une relation plus contractuelle qu'aujourd'hui et qu'elle prenne appui sur les garanties établies par la négociation collective.
  - l'entreprise ou l'administration soit un lieu de plus grande citoyenneté.
  - le droit d'initiative et, le cas

échéant, le droit d'opposition doivent être reconnus à chacun, comme étant la contrepartie de sa responsabilité personnelle et professionnelle.

Cette première rencontre-restitution montre que la population cadres est une population en évolution, qu'elle a un caractère hétérogène et recouvre des réalités très différentes : cadres managers ou cadres professionnels dirigeants, chefs d'unité ou chefs de projet, cadres producteurs au travail fortement prescrit ou cadres experts très autonomes.

La réunion parisienne sera prolongée par neuf rencontres régionales. N'hésitons pas à y participer \*. À la Fédération, nous voulons être à l'écoute des cadres. Notre réflexion nous conduit à transcrire et à réaliser cette enquête sur notre champ fédéral sanitaire et social. Nous en reparlerons.

**Bernard BILLON**

\* Adhérents, vous allez recevoir une plaquette de seize pages qui développe la mise à plat des premiers résultats.

## Rencontres régionales

Marseille	29 octobre
Nantes	5 novembre
Strasbourg	7 novembre
Brest	12 novembre
Rennes	15 novembre
Toulouse	19 novembre
Lyon	22 novembre
Rouen	26 novembre
Lille	29 novembre

## Synergie cadres CFDT

Supplément de « Multiple »,  
n° 57-58, novembre-décembre 2002

Directrice de la publication :

*Yolande Briand*

Chef de projet :

*Bernard Billon*

Rédacteur-en-chef :

*Philippe Maillard*

Secrétaire de rédaction :

*Dan Culcer*

Mél : [ufcass@cfdt-sante.fr](mailto:ufcass@cfdt-sante.fr)

N° de CPPAP : 1494 D 73.

Impression : IDG. Paris, 75 018

