

DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES
22 MARS - 4 AVRIL 2021

NOUS, CADRES, INGÉNIEUR·E-S ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES, ACTEURS CLÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES



À qui vais-je confier ma voix, accorder ma confiance ?



UN BESOIN DE RÈGLES, DE LOIS ET D'UN SYNDICAT COURAGEUX : LA CGT

Nous qui travaillons dans des entreprises de moins de 11 salarié·e-s, expérimentons au jour le jour leurs avantages et aussi leurs limites, voire leurs inconvénients. Lorsqu'un problème surgit, nous devons, souvent seul·e-s, « faire avec », en payant de nos personnes. En effet, la législation actuelle fait obstacle à l'entrée des syndicats dans les entreprises de moins de 11 salarié·e-s, aussi nous dépendons plus que les autres des accords qu'ils négocient

dans la branche professionnelle et au niveau interprofessionnel. La CGT, grâce à son Union générale des ingénieur·e-s, cadres et technicien·ne-s (Ugict) affilié 80 000 ingés, cadres et techs et agit ainsi en toute connaissance de cause à tous les niveaux pour faire progresser nos droits et défendre nos intérêts matériels et moraux.

La CGT négocie les garanties collectives dans chaque secteur professionnel :

- aménagement du temps de travail (dont les forfaits en jours) ;
- les conditions de travail (dont le télétravail) ;
- les grilles de classification fondées sur la reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle ;
- les garanties salariales...

Autant de questions quotidiennes qui sont aussi des motifs de tension avec l'employeur. C'est pour quoi il faut pouvoir compter sur

un syndicat responsable, compétent, créatif et offensif. Dans les entreprises de moins de 50 salarié·e-s, l'employeur peut décider d'appliquer unilatéralement des accords types préalablement élaborés dans le cadre des négociations de branche. D'où l'importance des guides thématiques que la CGT et son Ugict mettent à disposition des négociateur·rice·s : droit à la déconnexion, temps de travail, égalité professionnelle femmes-hommes...

LA CGT EST PRÉSENTE À TOUS LES MOMENTS DE NOTRE VIE PROFESSIONNELLE

Pendant notre formation

Elle a des représentants dans les IUT et les universités, dans la Commission des titres d'ingénieur. Elle siège dans les conseils d'administration des opérateurs de compétences ou dans les commissions paritaires emploi-formation, où sont définies les priorités en matière de formation dans les branches et particulièrement à l'attention des salarié·e-s des TPE. Elle siège au conseil d'administration de l'Agence pour l'emploi des cadres (Apec) qui développe tous les outils pour l'obtention d'un premier emploi pour les

jeunes diplômé·e-s, ainsi que les outils en faveur de la sécurisation des parcours professionnels.

En cas de problème...

La CGT a des élu·e-s dans tous les conseils de prud'hommes. Son action dans la section encadrement a permis de faire progresser la jurisprudence : grâce à son intervention, la perte de confiance n'est plus un motif de licenciement. La non-atteinte des objectifs non plus, sauf à ce que l'employeur démontre des carences imputables au salarié

dans l'accomplissement du travail.

Présente aussi pour défendre votre retraite

Certaines organisations syndicales considèrent que le niveau des pensions devrait être inversement proportionnel au salaire : plus le salaire est élevé, plus la pension devrait en représenter un faible pourcentage ! Au contraire, la CGT défend pour tou·te·s les salarié·e-s un système solidaire qui garantit la continuité du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite : soit une pen-

sion qui représente au minimum 75 % du salaire de fin de carrière. Pour les souscripteur·rice·s de plans d'épargne retraite, ce haut niveau de garantie publique est la seule manière de se préserver des conséquences des krachs financiers périodiques. En effet, les produits d'épargne retraite commercialisés sont tous à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts). En clair, ni les intérêts, ni la restitution de votre capital ne sont garantis. Vous pouvez retrouver nos propositions de financement sur le site de l'Ugict :

<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/tracts/retraites-financement>

CE QU'IL FAUDRAIT,

On l'entend souvent, trop souvent : « *Dans une TPE, tout n'est pas possible.* » Celles et ceux qui témoignent ici disent à la fois ce qui les motive et ce qui doit changer ; en quoi leurs efforts, leurs compétences professionnelles finissent par buter sur des limites qu'il serait possible de dépasser en imaginant non pas d'autres TPE, mais des mécanismes de protection des salarié-e-s et de leur liberté de parole, des mécanismes de solidarité interentreprises. Toutes et tous, chacun à sa manière, l'affirment comme une évidence : l'absence de syndicat à l'intérieur rend plus indispensable de pouvoir compter sur un syndicalisme faisant valoir les lois et les droits.

STÉPHANE, 48 ans, ingénieur en ingénierie technique, industrie ou logistique

Depuis mon dernier CDI, j'ai, grosso modo, perdu 30 % de mon salaire

J'ai un travail qualifié, très qualifié même : mon dernier chantier a consisté à mettre sur pied, avec mes trois collègues, un entrepôt de congélation géant, avec magasinage automatique, avec des rangées de palettes de 38 mètres de haut sur 100 mètres de long. C'est un rôle de maître d'œuvre, de chef d'orchestre où il faut rythmer le travail des sociétés de BTP et celui des entreprises de logistique industrielle. J'ai commencé ma vie professionnelle en CDI, dans une grosse entreprise qui a été mise en liquidation judiciaire. C'était il y a six ans. Depuis, je navigue entre contrats de mission, CDD, intérim et chômage ou comme disent les employeurs, de l'inter-contrat. L'Apec me l'avait annoncé : après 50 ans, vous n'aurez plus jamais de CDI. Cash ! Depuis mon dernier CDI, j'ai, *grosso modo*, perdu 30 % de mon salaire. De contrats courts en contrats courts, allant de six à huit mois, j'ai découvert une organisation du travail très particulière, avec une culture partagée : celle d'une gestion à courte vue, à court terme, à coût réduit. Il y a une volonté de ne pas investir dans le capital humain, de faire au plus court avec qui est disponible. Le plus souvent, tu découvres des projets démarrés depuis des mois mais bloqués, en tension, faute de personnel. Arriver en dernier recours... La plupart du temps, tout se passe bien tant que tu es utile. Le lendemain de ta fin de contrat... Plus personne ne te connaît ! Un de mes derniers contrats en intérim s'est interrompu sur un coup de téléphone : « *Inutile de retourner à l'entreprise demain* » ! Le pire, c'est qu'à passer son temps à courir derrière le contrat, on met de côté des tas de choses : droits conventionnels, progression de carrière... L'idéal, pour moi, serait que le syndicat de l'entreprise donneuse d'ordre prenne aussi ça en charge. Mais trop souvent, il doit gérer son propre agenda, ses propres soucis, décalés de ceux des salariés « en visite » pour quelques mois. Il y faudrait des droits et des moyens. À creuser...

C'EST LE SYNDICAT QUI M'A CONSEILLÉE, AIDÉE, SOUTENUE ET, PAR-DESSUS TOUT, M'A APPRIS L'IMPORTANCE DE FAIRE VALOIR MES DROITS.

CÉCILE, 44 ans, pharmacienne adjointe en officine

Je me retrouve déléguée du personnel de fait, pas de droit

Nous sommes dix à douze salariées, selon les périodes. L'avantage d'une TPE, c'est la proximité avec l'employeur. Mais cette même proximité fonctionne comme un handicap pour gérer les conflits. Or, ça se tend facilement, entre dix salariées. Problèmes d'horaires, d'accueil, d'approvisionnement, peuvent générer des tensions, parce que le collectif n'est pas très prégnant. Ça fait partie des difficultés que je dois affronter, comme cadre encadrante. Je suis en effet chargée d'aider « *tout titulaire dans toutes les tâches de l'officine* », selon les termes de mon contrat. De par mon ancienneté, la confiance que les collègues – autant que l'employeur d'ailleurs – m'accordent, je me retrouve déléguée du personnel de fait. Mais de droit, ce serait mieux. J'ai eu affaire dans un autre poste à un employeur harceleur. C'est le syndicat qui m'a conseillée, aidée, soutenue et, par-dessus tout, m'a appris l'importance de faire valoir mes droits. Tou-te-s les salarié-e-s devraient pouvoir le faire, quelle que soit la taille de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle je me suis portée candidate sur la liste de la CGT.

WILFRIED, 38 ans, économiste, consultant.

Il faudrait des acteurs solides, adossés à l'expérience d'une organisation interprofessionnelle

Je suis consultant auprès des CSE depuis une dizaine d'années, longtemps dans une PME et aujourd'hui, dans un cabinet qui compte moins de dix salariés, soit une très petite entreprise. Je n'ai pas choisi la taille mais je me suis retrouvé dans le projet de ce cabinet. Ce qui compte à mes yeux, c'est une certaine horizontalité des rapports entre collègues, une approche salariale plutôt égalitaire, une solidarité professionnelle qui nous permet à tous de bien travailler. Mais ce qu'on gagne

en rapports interpersonnels informels, on le perd ailleurs. On est sans représentants du personnel, sans espace de négociation à proprement parler. Tant que ça va, ça va. Mais en cas de problème, c'est vite clivant. La réforme des institutions représentatives du personnel va encore compliquer la tâche des élus, alors qu'il faudrait au contraire des acteurs solides, adossés à l'expérience d'une organisation interprofessionnelle, des représentants à l'aise dans leurs droits

DANS LES TPE, C'EST...

JOHANN, 32 ans, agent de maîtrise en réparation et échange de pare-brise

Être pénalisé du seul fait de la taille de son entreprise est injuste

Après ma licence professionnelle, j'ai décroché mon premier emploi comme technicien opérateur, réparateur de pare-brise. C'était il y a onze ans et j'étais super content. On était, on est toujours, 8 salariés et notre employeur est un franchisé, avec plusieurs investisseurs. Il faut croire que je faisais l'affaire et que j'avais des capacités en *management*, parce qu'au bout de quatre ans, je suis devenu responsable de centre. J'ai été classé agent de maîtrise, avec à la clé 150 euros d'augmentation de salaire. Là encore, j'étais super content. Mais... Depuis, ma seule évolution, c'est celle du coût de la vie. Mais... Chaque matin, j'ouvre la boutique à 8 heures et si la fin de journée est à 18h30, ma journée à moi se termine une bonne heure plus tard. Je dois clôturer les tâches administratives, préparer la journée du lendemain, les rendez-vous clients, le planning des opérateurs, gérer les commandes de fournitures, les réceptions, à quoi s'ajoute le fait que je continue à changer

des pare-brise. Mais... Je sens bien que ma vie de famille en prend un coup. Mais... À chaque fois que j'ai saisi mon employeur en lui faisant remarquer que mes compétences, mon temps de travail et la masse de travail gratuit justifiaient un ajustement salarial, j'ai eu la même réponse : « Ah, il faudrait augmenter la rentabilité du centre. » D'autres, avec les mêmes responsabilités que moi, sont nettement mieux payés parce qu'ils bossent pour une grosse enseigne. J'estime qu'être pénalisé du seul fait de la taille de son entreprise est profondément injuste. J'ai eu l'occasion, par le biais d'un ami, d'en discuter avec un responsable de l'Ufict métallurgie. C'est la CGT. Leur idée, c'est que je devrais bénéficier d'un statut évolutif et surtout, reconnu dans les différents centres et services autos. Ça vaut le coup d'en discuter : on est très dispersés, d'accord. Mais à près de 60 000 personnes concernées, on devrait pouvoir se faire entendre

SANDRINE, 42 ans, infirmière coordinatrice dans une résidence autonomie.

On devrait pouvoir discuter tranquillement, avec la garantie de ne pas se retrouver à la porte

Même si ça sonne curieusement pour une infirmière, je suis essentiellement une *manager*. Je coordonne l'activité, les tâches, le temps de travail de six collègues et aides-soignantes. L'enjeu de tout cela, c'est d'assurer la continuité du soin, et sa qualité. Ce qui m'amène aussi à assurer des actions de formation, soit sous forme de modules spécialisés, demandés par l'agence régionale de santé, par exemple avec le plan bleu ou la canicule, soit en accompagnant les salarié·e·s face à des problèmes particuliers, ou des matériels nouveaux. Organiser ces formations pose souvent problème, en lien avec la taille de l'établissement et le faible nombre de salarié·e·s. Car il faut impérativement assurer la présence d'un·e titulaire et là, on touche les limites d'une petite structure. Dès qu'il y a une difficulté, une absence, c'est catastrophique. Lorsque ça arrive, on me demande de me débrouiller : faire appel à des vacataires ou à des intérimaires, malgré des budgets peau de chagrin, ou plus simplement encore, gérer le sous-effectif. Sans faire de vagues. J'applique, je n'ai pas le choix. Mais en cas de pépin, c'est moi la responsable... Il faudrait pouvoir avancer des solutions, tranquillement, avec la garantie de ne pas se retrouver à la porte. Il faudrait un statut, une réserve de professionnel·le·s en équipes flexibles, sans être précaires. Avec évidemment des moyens supplémentaires pour les temps de formation et pour les salaires, qui sont juste misérables

DANS UNE GROSSE BOÎTE, IL Y A TOUJOURS QUELQU'UN POUR PRENDRE LE RELAIS, À UN MOMENT DONNÉ. ON EXIGE BEAUCOUP DE NOUS-MÊMES, BEAUCOUP DE NOS COLLABORATEUR·RICE·S, SANS AUCUNE COMPENSATION.

ÉLODIE, 31 ans, responsable d'un magasin de prêt-à-porter féminin.

Mon grand défi, c'est d'équilibrer ma vie professionnelle et ma vie familiale...

Depuis un an et demi, je dirige 4 collaboratrices, essentiellement des jeunes femmes qu'il faut former à la fois au métier, aux responsabilités et à leur propre autonomie. De fait, 80 % de mon temps est consacré au *management* et le reste à de la gestion, de l'administration et bien sûr, de la vente. Car le premier objectif, c'est d'assurer la rentabilité du magasin. L'avantage, par rapport à une grosse entreprise – j'en ai l'expérience – c'est que les objectifs ne tombent pas du ciel. C'est moi qui les fixe, en fonction des réalités de la vente, du moment. Comme je veux les atteindre, ils sont réalistes. Un objectif imposé, ça casse. Lorsqu'il est réfléchi, ça stimule et même, ça épanouit. L'ombre au tableau, c'est qu'on ne peut pas lever le pied. Le commerce, c'est une suite d'aléas. Alors, on reste scotché à son portable, à son ordinateur... J'ai dû m'imposer des règles très strictes pour arriver à trouver un équilibre, tout en jonglant avec le temps. Dans une grosse boîte, il y a toujours quelqu'un pour prendre le relais, à un moment donné. Nous, on exige beaucoup de nous-mêmes, beaucoup de nos collaborateur·rice·s, sans aucune compensation. Il faudrait des contrats de remplacement, avec compensation financière à la clé

AVEC LA CGT, RENFORÇONS LE STATUT DE L'ENCADREMENT

La CGT défend avec son Ugict une conception large du statut de l'encadrement, porteur de droits individuels garantis collectivement pour l'ensemble des cadres, ingénieur·e·s et professions intermédiaires. Nous venons de gagner

une première étape en arrachant après cinq années de bataille un ANI (accord national interprofessionnel) qui garantit la pérennité du statut avec une définition clarifiée des personnels d'encadrement fondée sur trois éléments

clés d'identification : le degré d'autonomie ; le niveau de responsabilités ; le niveau de diplôme et/ou de qualification acquise. La mise en œuvre de ces critères est confiée à une commission paritaire indépendante de l'employeur. L'accord

sécurise aussi le dispositif de prévoyance cadre, avec ses droits spécifiques en cas de décès, d'invalidité ou d'incapacité. Il appelle enfin à l'ouverture de négociations dans les branches pour dégager de nouvelles garanties collectives.

LA CGT ET SON UGICT PROPOSENT

La reconnaissance des diplômes et des qualifications

- dès l'embauche : un·e jeune diplômé·e doit accéder immédiatement au statut cadre et n'a pas à être sous-rémunéré·e pendant plusieurs années ;
- une revalorisation annuelle des grilles salariales se traduisant par des augmentations générales bénéficiant à toutes et tous ;
- entre le début et la fin de sa carrière, au minimum le doublement de la rémunération ;
- l'égalité femmes-hommes comme principe organisateur des grilles de classification pour éviter que les métiers féminisés ne soient sous-rémunérés.

L'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences et le harcèlement au travail

Cinq ans après l'arrivée d'un enfant, les mères perdent environ 25 % de leurs revenus salariaux. Pour les pères, c'est neutre... En cause, l'exigence de disponibilité permanente associée à la responsabilité professionnelle. L'Ugict-CGT a lancé une campagne « #VieDeMère, avoir une carrière c'est toute une histoire » pour dénoncer ces discriminations, exiger des droits pour articuler parentalité et développement de

carrière et informer les femmes sur leurs droits. En juin 2019, notre engagement a permis d'obtenir que l'OIT (Organisation internationale du travail) adopte une norme permettant de protéger les femmes du monde contre les violences sexistes et sexuelles. Dans ce cadre, nous exigeons l'inscription dans la loi l'obligation de négocier des mesures de prévention dans tous les secteurs professionnels.

La suppression de la dégressivité et du plafonnement des allocations- chômage pour les cadres

Concrètement, les cadres qui touchent plus de 4 500 € bruts par mois sont frappé·e·s d'une baisse de 30 % de leurs allocations dès le 7^e mois d'indemnisation. Ce plafonnement est non seulement inefficace mais il est injuste, car leurs cotisations apportent 42 % des ressources du régime, tandis que leur indemnisation ne représente que 15 % des dépenses !

Pour une meilleure répartition des richesses créées par le travail et une fiscalité des entreprises plus juste

En 1981, pour 100 € de richesse créée, 73 € servaient à rémunérer les salarié·e·s et 27 € allaient aux

actionnaires. Depuis, la part des actionnaires a augmenté de 20 % au détriment des salarié·e·s ! Il est urgent de rétablir un équilibre pour soutenir la consommation et une production responsable. Les aides aux entreprises sont accordées sans contreparties et captées par les multinationales, au détriment des petites entreprises. La CGT demande qu'elles soient ciblées sur les petites entreprises, que l'accès au financement soit revu et facilité, et que la responsabilité des entreprises donneuses d'ordre soit élargie, à commencer par celle de respecter les délais de paiement ! Enfin, nous proposons la mise en place de mesures pour permettre aux salarié·e·s d'avoir un droit prioritaire de reprise de leur entreprise, par exemple sous forme de Scop (société coopérative ouvrière de production).

Repenser le travail, les modes de production, de consommation et vivre autrement

La pandémie a révélé notre vulnérabilité face à des chaînes de production mondialisées et souligne à quel point nous avons besoin de relocaliser les productions pour mieux répondre aux besoins économiques, sociaux et environnementaux de la population :

L'Ugict-CGT a lancé un manifeste pour la responsabilité environnementale dans lequel elle propose de nouveaux droits pour que les ingés, cadres et techs puissent être à la fois professionnellement engagé·e·s et socialement responsables. Soutenez-le !

Un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle

L'intensification du travail est une réalité largement partagée. Des charges allant *crescendo*, une durée du travail sans réelle limite, une disponibilité augmentée liée à des logiques d'immédiateté couplée à un manque de personnel... Légalement, le respect des temps de travail / temps de repos comme le maintien en bonne santé des salarié·e·s est une obligation de l'employeur. Dans les faits, cette responsabilité est largement reportée sur les salarié·e·s. L'Ugict-CGT a été la première à faire de la réduction du temps de travail et de la charge de travail une priorité, en introduisant la notion de « droit à la déconnexion » qui a été intégrée dans la loi. Nous revendiquons une réduction du temps de travail à partir du décompte de tous les temps travaillés et un droit effectif à la déconnexion

POUR PLUS DE DÉTAILS ET VOIR NOS AUTRES PROPOSITIONS : WWW.CGT-TPE.FR
REJOIGNEZ-NOUS : [HTTP://WWW.UGICT.CGT.FR/UGICT/A-PROPOS/SYNDICALISATION](http://WWW.UGICT.CGT.FR/UGICT/A-PROPOS/SYNDICALISATION)

