DONNE-TOI LE DROIT
VOTE CGT

Salarié.e.s des très petites entreprises : donnez de la voix à la CGT

Vous travaillez dans une entreprise de moins de 11 salariés des secteurs de l'artisanat alimentaire, des petits commerces, des salons de coiffure, des cabinets médicaux et dentaires, des pharmacies, des cabinets d'expertise, des petites salles de spectacle, du sport, de l'animation et du secteur associatif, des garages auto, des hôtels, cafés ou restaurants, de la construction, des transports, de la métallurgie... Vous êtes salarié·e du particulier employeur, aide à domicile, assistant·e maternel·le ou concierge.

Du 22 mars au 4 avril 2021, vous allez être appelé·e à voter pour l'organisation syndicale de votre choix pour défendre vos droits.

Les résultats de ces élections participeront à mesurer la représentativité des syndicats au plan national interprofessionnel, dans les branches d'activité et sur les territoires. Ils permettront également de définir, pour chaque organisation, le nombre de conseillers prud'hommes, ou de mandatés dans les Conseils Économiques Sociaux Environnementaux Régionaux, dans les commissions régionales Transitions Pro (formation professionnelle) ... Ce scrutin permettra enfin d'élire vos représentants dans les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles, qui ont pour objet de faciliter le dialogue dans l'entreprise ou de statuer sur les questions centrales liées au travail comme l'emploi, la formation, les conditions de travail, la santé au travail, l'égalité, le temps partiel, la mixité et les activités sociales et culturelles.

Cette élection peut paraître aujourd'hui très éloignée de vos réalités et de vos préoccupations, et de la crise sanitaire et sociale que nous traversons. Pourtant, de ce scrutin vont dépendre la capacité à faire évoluer vos droits et garanties collectives. Aujourd'hui, la CGT est plus que jamais à votre écoute et à vos côtés dans cette situation très difficile. Lors des précédents scrutins, vous avez placé la CGT comme première organisation syndicale des salariés des TPE. En décidant de voter pour elle, vous vous donnez plus de force pour faire entendre votre voix, pour améliorer vos situations... Pour gagner, ensemble, un monde juste, solidaire et respectueux de la planète.

Pour voter : www.election-tpe.travail.gouv.fr

3 questions à Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT

Comment un syndicat comme la CGT peut agir sur le sort des salariés des TPE ?

Tout d'abord, il faut aller à leur rencontre et très concrètement, apporter des informations. Mais parfois aussi à l'employeur qui, bien souvent n'a pas de DRH, ni de conseiller juridique et ne connaît pas non plus les droits de ses salariés, les règles en matière de sécurité, salaires, heures supplémentaires... Ça ne marche pas à tous les coups, mais on peut dans certains cas réussir à faire appliquer le droit du travail avant d'aller aux Prud'hommes. L'essentiel, c'est le contact et l'explication.

Comment la CGT agit avec les salariés des TPE face aux conséquences de la crise sanitaire ?

Il y a par exemple eu des mobilisations dans les remontées mécaniques, parfois sous des formes différentes que dans d'autres boîtes. On a ainsi obtenu que des engagements de signatures de contrats saisonniers ou CDD soient tenus, ce qui ouvre, en attendant la reprise effective du boulot, des droits à chômage partiel. Notre démarche, c'est « informer, expliquer, faire des propositions, se mobiliser ».

Quels sont les grands enjeux de l'élection TPE ?

Il faut montrer aux salariés des TPE que cette élection leur permet au moins d'avoir des représentants qui prennent en compte leur situation spécifique. Aller à leur rencontre est de la responsabilité de la CGT. Mais une élection d'une telle ampleur, avec près de cinq millions d'électeurs, doit aussi donner lieu à une campagne de communication de la part du gouvernement, avec des spots dans les grands médias, comme une campagne électorale « politique » à enjeu national. Tous les gouvernements - celui-là particulièrement, vu la considération qu'il a pour les organisations syndicales - mettent tout en œuvre pour qu'il y ait le moins de participation possible. Cela vise à discréditer l'idée de l'utilité des syndicats. Mais plus encore, les salariés devraient bénéficier de temps pour voter, avoir des informations pratiques en amont... On pourrait même organiser, au lieu du vote par correspondance, un vote physique dans les mairies.

RETROUVEZ-NOUS : www.cgt-tpe.fr

la cgt tpe artisanat

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

Petites entreprises oui, n

TPE général

Salarié-e des TPE, qui travaille dans une petite entreprise de moins de 11 sala-rié-e-s dans le secteur des avocats, des offices ministériels, de l'expertise, des entreprises de service du numérique, des bureaux d'études ou des prestataires de services, la **Fédération CGT des Sociétés d'Etudes** assure ta défense depuis des années.

Donne-lui la force nécessaire pour continuer en votant pour les listes CGT.

Mais cette confiance, que tu nous donnes avec ton vote, implique pour notre organisation des devoirs envers toi. Nous nous devons :

- D'être à ton écoute afin d'élaborer en commun les revendications qui seront portées, en ton nom, dans les différentes instances de négociations, afin de faire évoluer tes droits en mieux, voire d'en créer de nouveaux ;
- De te tenir informé-e régulièrement des négociations en cours au niveau de la branche ou interprofessionnelles, mais aussi sur l'évolution du droit et de son impact sur ton quotidien ou futur ;
- De pouvoir te renseigner sur tes droits et te conseiller sur les moyens de les faire appliquer.

Voilà notre engagement envers toi.

Il existe plus de 2 millions de TPE en France, soit 94% des entreprises. Elles représentent 1/5ème de l'emploi salarié (19%), hors agriculture, et pèsent pour 9% dans la part des richesses produites dans notre pays. Les TPE emploient 3 salarié-e-s en moyenne mais près de 40% d'entre elles n'en comptent qu'un-e.

Dans leur très grande majorité, les salarié-e-s des TPE sont employés ou ouvriers (79%). Les cadres, quant à eux, représentent 15% des effectifs. Ces chiffres sont respectivement de 63% et 24% dans les entreprises de plus de 10 salariés. Les perspectives de carrières sont, dès lors, très différentes entre une TPE et une entreprise plus grande.

Le salaire moyen dans les entreprises augmente avec sa taille. Pour les plus petites d'entre elles (de 1 à 4 salariés), il est deux fois plus faible que le salaire moyen dans les entreprises de plus de 5.000 salarié-e-s.

Les revendications collectives, décidées par les salarié-e-s de la branche, que nous allons porter ensemble sont les suivantes :

- **Une revalorisation salariale annuelle** qui tienne compte à la fois de l'augmentation du coût de la vie mais aussi qui permette aux salarié-e-s de vivre dignement. La CGT revendique une entrée de grille de qualification à 1.800 €. Certain-e n'hésite pas à nous dire que cette proposition est irréaliste. Les mêmes, bien sûr, qui ne savent pas ce que veut dire vivre avec moins de 1.800 € aujourd'hui. De la même manière, nous exigeons qu'aucun cadre ne soit payé en-dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (*PMSS*). Il n'est pas question que nous entrions dans une logique de fabrication de cadres « *low cost* ». Cela signifie une reconstruction de la grille salariale à partir de ce minima.
- Une progression de carrière automatique avec **un changement d'échelon hiérarchique tous les 5 ans**.
- **La réduction du temps de travail significative**, en lien avec le développement des outils numériques, permettait à chacune et chacun de pouvoir disposer de suffisamment de temps pour s'épanouir hors travail, mais aussi de générer des emplois supplémentaires.

- Une **réduction de l'impact sur la santé** des salarié-e-s des transformations d'organisations de travail liées aux outils numériques.
- Un **régime de complémentaire santé et de prévoyance** plus attractif, de qualité et surtout moins sujet aux aléas de la vie.
- Une **définition d'une politique de formation professionnelle** plus offensive afin de répondre à l'adaptation nécessaire liée aux évolutions technologiques et/ou juridiques.

nais pas de petits droits !

L'activité fédérale depuis 2016

La CGT a été force de propositions sur nombre de sujets, au cours de la période, nous n'en citerons que quelques-uns :

- L'**incidence du numérique** sur l'emploi mais aussi sur l'environnement : Nous avons réalisé plusieurs brochures et interventions sur ce sujet afin de sensibiliser les salarié-e-s sur les conséquences de l'accélération du « *tout numérique* » tant sur l'emploi, les conditions de travail et l'environnement. D'ailleurs, nous avons réalisé, avec l'aide du Fonds Social Européen, deux études portant pour la première sur le secteur de l'expertise comptable et la seconde sur les centres de relations clients. Des études qui nous donnent des outils réutilisables dans d'autres secteurs.
- Lutte contre le **harcèlement sexuel et sexiste** et pour l'**égalité professionnelle** : Là encore, nous avons œuvré, dans nos différents secteurs, pour « *armer* » les salarié-e-s et syndiqué-e-s par le biais de formation, de brochure et d'actions auprès du patronat pour lutter contre ce fléau qui touche la moitié de la population.
- Lors de la pandémie de la **COVID-19**, notre Fédération a mis en place une veille juridique permettant, via son site internet et les courriels, de renseigner les salarié-e-s sur leurs droits et leurs obligations. Nous avons aussi œuvré auprès du patronat pour que toutes les mesures sanitaires soient respectées afin de préserver, en premier lieu, la santé des salarié-e-s.
- La crise sanitaire a accentué la crise économique, notamment dans les TPE, ce qui nous a amenés à négocier, au niveau des branches, la mise en place d'**Activité Partielle (*chômage partiel*)** et plus récemment de l'**Activité Partielle de Longue Durée (*APLD*)** afin de sauvegarder au maximum l'emploi dans certains secteurs fortement impactés, tout en sauvegardant pour les plus bas revenus un niveau de rémunération proche de 100%.

Quelle a été l'action de la CGT au niveau national ?

Outre notre action au sein de la branche, la CGT a mené plusieurs batailles contre les agissements anti-sociaux des différents gouvernements successifs et du patronat. Là encore, notre but était de défendre vos intérêts, car ils ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise. La campagne la plus emblématique, que nous avons menée, est celle contre la réforme des régimes de retraite.

Une réforme, qui sous le prétexte d'équité, était fortement inégalitaire, car elle ne gommera plus les périodes « *creuses* » d'une carrière. Des périodes « *d'inactivité* » (*chômage, temps partiel, congés parental, etc.*) auxquelles les femmes sont plus confrontées que les hommes. Il faut savoir qu'actuellement 40% des femmes et 32% des hommes partent aujourd'hui avec une carrière incomplète. A cela, il faut ajouter que le salaire moyen des femmes est 25% inférieur à celui des hommes. Elles sont, contrairement à ce qu'affirmait Edouard PHILIPPE, Premier Ministre de l'époque, les grandes perdantes de cette réforme. Mais il ne faut pas croire que les hommes seront préservés. Ils seront impactés comme leurs collègues féminines. Le niveau de pension, de tout le monde, sera, de fait, réduit par la prise en compte de l'intégralité de la carrière au lieu des 25 meilleures années. C'est mathématique !

C'est contre ce projet générateur de pauvreté, que la CGT, avec des milliers de salarié-e-s, s'est battue.

Être cadre dans une TPE !

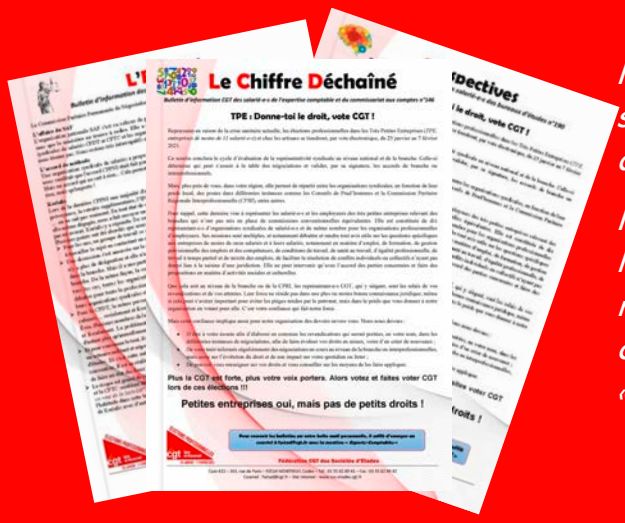
Avec environ 15% de « *Cadres* » dans les TPE, certain-e-s pourraient tenter de les considérer comme quantité négligeable. Ce n'est pas notre cas à la CGT. Nous pensons que tou-te-s les salarié-e-s doivent pouvoir exprimer sur des revendications et que celles-ci soient portées par une organisation syndicale. D'ailleurs, notre organisation s'est dotée d'une structure spécifique en direction des Cadres, Ingénieurs, Techniciens et Agents de maîtrise, appelée l'UGICT-CGT (*http://www.ugict.cgt.fr/*).

Nous savons bien que la position de cadre dans une TPE n'est pas aisée dans la mesure où il/elle est à la fois salarié-e et partie prenante dans les décisions stratégiques prises dans ces entreprises de taille réduite. Une situation qui peut parfois mettre à mal son professionnalisme. Voilà pourquoi, la CGT se bat pour un renforcement du statut « *Cadre* » en demandant, par exemple :

- Le droit de refus et d'alternative, en cas de directive contraire à l'éthique professionnelle ou à l'intérêt général ;
- Le droit à la déconnexion pour garantir un équilibre vie privée/vie professionnelle et permette une réduction du temps et de la charge de travail et un encadrement strict des forfaits jours ;
- L'accès à une protection sociale solidaire et le maintien du niveau de vie en cas de chômage ou de retraite.

Gardons le contact !

Via notre site Internet : https://www.soc-etudes.cgt.fr/



Nous t'informons régulièrement, via des bulletins spécifiques, sur l'actualité de la branche, notamment sur le déroulement des négociations en cours.

Ils sont envoyés par télécopie aux entreprises. Mais si tu souhaites les recevoir sur ta boîte de messagerie personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à fsetud@cgt.fr avec la mention « BI EXPERTS COMPTABLES »

Via les réseaux sociaux

facebook.com/fsetud

twitter.com/FSETUD

Youtube.com/fsetud

linkedin.com/in/fédération-cgt-des-sociétés-d'étude-53322b175

Via notre application mobile

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263, Rue de Paris
Case 421
93514 Montreuil cedex

Téléphone : 01 55 82 89 41
Télécopie : 01 55 82 89 42
Courriel : fsetud@cgt.fr

Site Internet : https://www.soc-etudes.cgt.fr/

Rivet Presse Édition - Limoges