

# CADRES INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 730 - SEPTEMBRE/OCTOBRE 2016

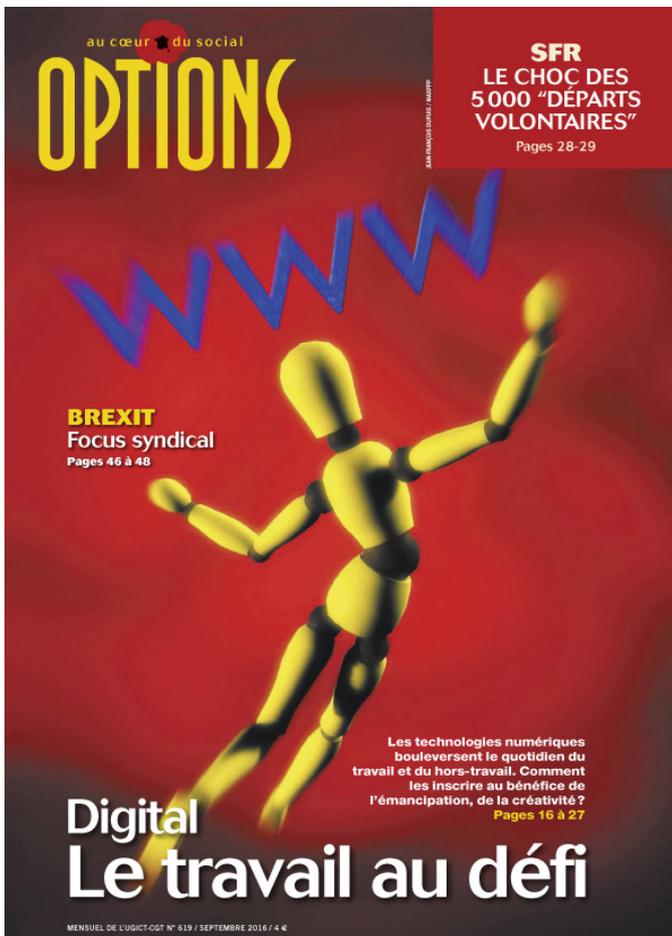
## SPÉCIAL ÉLECTIONS TPE

- ▶ DE NOUVEAUX LIEUX DE DÉMOCRATIE SOCIALE
  - ▶ LES ATTENTES DES SALARIÉS DES TPE
  - ▶ OÙ, QUAND, COMMENT VOTER ?

Vote

### SOMMAIRE

- Page 2 Le dialogue social dans les TPE
- Page 4 Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles
- Page 5 Les cadres dans les TPE
- Page 7 Soutenir les TPE et PME
- Page 8 Les TPE : 9 % du PIB
- Page 9 Qui peut voter et comment ?
- Page 10 Interview



Archives et abonnement : [www.ugict.cgt.fr/options](http://www.ugict.cgt.fr/options)

## Forfait-Jours - Guide pratique de vos droits - Édition 2016

L'Ugict-CGT, référence syndicale pour les ingénieurs, cadres, et techniciens, publie ce guide pour vous informer sur vos droits et vous donner ses conseils.

<http://www.ugict.cgt.fr/publications/guides/forfait-jours-guide-pratique-2016>

## Renégocier les forfaits jours : Guide revendicatif et juridique - Édition 2016

L'édition 2016 du guide revendicatif et juridique pour vous aider à renégocier les accords sur les forfaits en jours dans votre entreprise.

<http://www.ugict.cgt.fr/publications/guides/guide-forfaits-jours-2016>

# AGENDA



Formation

**Le 9 et 10 novembre**  
**Stage professions techniciennes**  
 Centre Benoît Frachon - Courcelle (91)



Formation

**Le 12/13/14 décembre**  
**Construire le management alternatif au quotidien**  
 Centre Benoît Frachon - Courcelle (91)

[f .com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)



[@CGTCadresTechs](https://twitter.com/CGTCadresTechs)



[ugict.cgt.fr](http://ugict.cgt.fr)

FORFAIT-JOURS  
 Guide pratique  
 de vos droits

[forfaitsjours.fr](http://forfaitsjours.fr)



Édition 2016

## CGT RIME AVEC TPE

Cadres dans les TPE, nous nous investissons fortement pour la pérennité et le développement de notre entreprise.

Les TPE et PME sont les premiers pourvoyeurs d'emplois du pays et tout observateur objectif sait que leurs difficultés et les entraves à leur développement ne viennent pas du Code du travail, mais de l'accès au financement, des délais de paiement et des carnets de commande.

Les politiques publiques ne sont faites qu'en fonction de quelques groupes du CAC 40 ultrafinanciarisés et pour lesquels la politique industrielle en France est sans objet.

Le comportement des grandes entreprises et des banques est particulièrement problématique aujourd'hui pour un sain développement économique. Si elle est appliquée, la loi Travail en ouvrant les portes à un dumping social galopant va encore accroître les difficultés.

Cadres, nous aspirons à une reconnaissance professionnelle et à un équilibre vie privée/vie professionnelle. Nos droits en matière d'emploi, de liberté d'expression comme de retraite doivent être défendus et améliorés.

Ces attentes à la fois économiques et sociales qui découlent de nos responsabilités et de notre engagement dans notre travail correspondent aux propositions et interventions que la CGT, à travers son Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT-CGT), met en avant.

Lors des élections TPE qui ont lieu du 28 novembre au 12 décembre 2016, le vote CGT va élire des représentants qui seront autant d'atouts pour construire des solutions concrètes et responsables aux problématiques que nous vivons.

Dans cette élection, les salariés des TPE peuvent voter comme le font régulièrement les salariés des grandes entreprises. Ne laissons pas passer cette occasion de dire notre mot et de faire valoir ce que nous attendons du syndicalisme.

Marie-José Kotlicki  
Secrétaire générale de l'Ugict-CGT

### **#VieDeMère, avoir une carrière c'est toute une histoire**

Le 3 octobre 2016, l'Ugict-CGT a lancé sa nouvelle campagne pour soutenir l'égalité professionnelle au travail. #VieDeMère a été saluée très largement et des centaines de milliers de personnes ont pu être interpellées sur le sujet et participer à la campagne.

**>> Visitez le site de la campagne (retrouvez les témoignages, les droits et les revendications) sur [vdmere.fr](http://vdmere.fr)**

**>> Retrouvez tous les outils nécessaires pour mener la campagne (tract, flyer, affiche, etc.) sur [vdmere.fr/mener-campagne/](http://vdmere.fr/mener-campagne/)**

**>> Lire la revue de presse de la campagne qui a été relayée par plus de 32 médias sur [vdmere.fr/revue-presse/](http://vdmere.fr/revue-presse/)**

# LES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES

## De nouveaux lieux de dialogue social

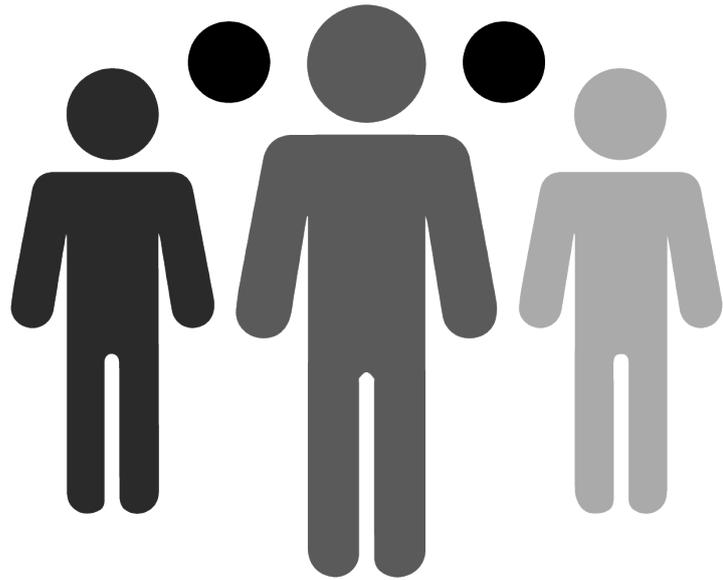
**D**u 28 novembre au 12 décembre 2016 se déroulera le premier vote pour la constitution des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles, les CPRI. L'élection concerne les entreprises de moins de onze salarié-e-s. Ce scrutin succède aux élections professionnelles de 2013 qui avaient vu la CGT plébiscitée avec près de 30 % des suffrages. Elles représentent un enjeu essentiel pour l'ensemble des ingénieurs.es, cadres, techniciens.nes et agents de maîtrise.

**C**ar être cadre dans une TPE, reste une position délicate à tenir entre l'implication dans les stratégies de l'entreprise et la proximité des autres salarié-e-s. Un paradoxe qui conforte la nécessité d'une redéfinition urgente du statut cadre et justifie l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de ces petites structures.

**E**nfin, la révolution numérique qui impacte aujourd'hui, tous les secteurs de l'économie, y compris les TPE, dont les start-up, touche aussi les entreprises plus traditionnelles où il faut se saisir de la révolution numérique tout en obtenant de nouveaux droits.

**T**outes ces ambitions visent aussi à soutenir les TPE, créatrices d'emplois souvent non délocalisables qui représentent 9 % du PIB et 2,5 millions de salarié-e-s. Il est donc primordial de favoriser leur pérennité et d'aider à la création de petites entreprises en ciblant les aides publiques, en les protégeant des pratiques commerciales mortifères des grands groupes.

Les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles, les CPRI, sont appelées à devenir de nouveaux lieux de dialogue social, dont la vocation est de prendre en compte les besoins et les droits des salariés. Une avancée pour la CGT, qui a obtenu la représentation des salariés dans ces commissions.



Les salarié-e-s des très petites entreprises sont appelé(e)s à participer, du 29 novembre au 12 décembre 2016 à l'élection de leurs représentants au sein des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI), qui interviendront dans les négociations nationales et dans les branches professionnelles. Ce vote contribuera aussi à la désignation des conseillers prud'homaux dans les départements.

### Le rôle des CPRI

**1. Donner toutes informations ou conseils utiles** sur les dispositions légales ou conventionnelles aux salarié-e-s, aux employeurs ;

**2. rendre tout avis utile sur les questions spécifiques** aux entreprises de moins de 11 salarié-e-s : emploi, formation, GPEC, conditions de travail,

santé au travail, égalité professionnelle, travail à temps partiel, mixité des emplois ;

**3. faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs** n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction (avec l'accord des parties concernées).

En 2013, la CGT, avec 29,54 %, est arrivée en tête du premier scrutin de représentativité dans les entreprises de moins de 11 salariés (19,26 % pour la CFDT, 15,25 % pour FO). Scrutin où 465 756 électrices et électeurs s'étaient exprimé(e)s.

En ce qui concerne le collège cadres (métropole), sur 39 756 suffrages exprimés la CGT recueille 5 422 voix, soit 13,4 % des votes (3<sup>e</sup> position derrière la CFE-CGC à 26,9 % et la CFDT à 20,56 %).

Malgré tous les obstacles, la CGT avec ses organisations professionnelles,

a réussi à tisser des liens avec des milliers de salariés des TPE dans les territoires.

**La prochaine élection concerne tous les salarié-e-s** de tous les secteurs de l'économie, de l'artisanat, du commerce, des professions libérales, des particuliers employeurs, des petites associations, des petites industries, en métropole comme dans les DOM.

**Les nouveaux lieux de dialogue social** dans les territoires, que sont les CPRI, devront prendre en compte les besoins, le droit à la formation professionnelle des salarié-e-s, l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que l'accès aux activités sociales, culturelles et sportives.

## LES ENJEUX SYNDICAUX

En 2017, plus de deux millions de salariés seront ainsi couverts par une Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle (CPRI). L'enjeu est de taille d'autant que les CPRI interviennent dans les domaines essentiels du travail et de l'emploi. L'objectif de ces instances est aussi de faciliter un vrai dialogue social, la résolution des conflits dans les entreprises et d'émettre des propositions en matière d'activité sociale, culturelle.

Pour la CGT, ces commissions inaugurent une nouvelle construction au service des salarié-e-s des TPE.

Sur le droit d'expression et de représentation dans les TPE, la CGT souligne que la mise en place des futures CPRI constitue qu'une avancée limitée. Au mieux les salariés n'auront, en effet, que 130 représentants syndicaux (10 par région), qui disposeront, chacun, de seulement 5 heures par mois, soit 6 secondes par salarié et par an.

La CGT a défendu l'idée de l'augmentation des moyens pour les futurs représentants des CPRI (proximité, heures, nombre, moyens) et la possibilité pour les représentants d'assister systématiquement les salariés des TPE face à l'employeur afin de favoriser un dialogue préventif et non conflictuel. ●

# LES CADRES dans les très petites entreprises

La position des cadres dans les TPE, start-up ou non, n'est pas aisée dans la mesure où ils sont souvent à la fois salariés et partie prenante des stratégies de production dans ces entreprises de taille réduite. La construction d'un nouveau statut est devenue pour cette catégorie un enjeu essentiel.

Faire valoir le statut de cadre dans une TPE n'est pas toujours facile. D'une part, parce que les salaires y sont inférieurs à ceux des grandes entreprises et que l'accès aux formations se trouve restreint.

D'autre part, la menace du chômage y est très prégnante.

Pourtant, ces cadres doivent obtenir la reconnaissance de leur travail qui passe par la reconnaissance de leur qualification, par un salaire adéquat et la possibilité d'un réel déroulement de carrière.

Dans une TPE, ces fondamentaux ne peuvent passer que par des droits nouveaux qui favorisent :

- la sécurité d'emploi ;
- un exercice du travail dans le respect de l'éthique professionnelle ;
- une réelle liberté d'expression.

Ces éléments concourent plei-

nement à la refondation du statut cadre dans lequel la rémunération ne saurait être en dessous du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Aujourd'hui, plus de 20 % de cadres restent encore sous ce seuil (3 216 euros bruts pour 2016).

De même, la question du temps de travail doit être abordée du point de vue de la santé et de la vie familiale, tout en conciliant des objectifs professionnels réalistes. La moyenne horaire hebdomadaire de travail des cadres reste estimée à 44h30 heures. Il s'agit d'assurer un bien-être conciliant vie privée et vie professionnelle. Impossible aussi d'ignorer les problématiques de la protection sociale, enjeu important dans les TPE.

## UN STATUT DE L'ENCADREMENT À REDÉFINIR D'URGENCE

Le périmètre du statut de l'encadrement doit être défini à partir du contenu du travail, des fonctions exercées, du niveau de qualification



---

## La CGT se bat contre la casse du statut cadre

---

et de responsabilité. Il doit couvrir la diversité de l'encadrement et ne peut donc se limiter aux seuls encadrants.

La CGT porte ces revendications pour que les cadres dans les TPE puissent aussi se réaliser dans leur travail qui lie responsabilité et une certaine autonomie.

C'est en ce sens que la CGT se bat contre la dégradation des conditions de travail, la casse du statut cadre et revendique de nouveaux droits pour l'encadrement.

### • Pourquoi il faut renforcer le statut de l'encadrement ?

En octobre 2015, CFDT, CFE-CGC et CFTC ont signé un accord sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO avec le patronat (<http://agirc.reference-syndicale.fr/>). Non seulement il entraîne la baisse de droits et de pensions de retraite, mais il supprime de fait un marqueur essentiel du statut cadre au niveau interprofessionnel. C'est la raison pour laquelle la négociation annoncée afin de définir la notion d'encadrement, avant la fin 2016, est déterminante et doit aller bien plus loin que la simple « notion d'encadrement ».

L'enjeu est de reconstruire un statut de l'encadrement assurant une reconnaissance de la qualification et des droits nouveaux afin de permettre aux cadres d'exercer leur expertise et leur professionnalisme.

Citons par exemple :

**1. Le droit de refus** et d'alternative, en cas de directive contraire à l'éthique professionnelle ou à l'intérêt général ;

**2. Le droit à la déconnexion** pour garantir un équilibre vie privée/vie professionnelle et permette une réduction du temps (aujourd'hui de 44h30 pour les cadres) et de la charge de travail et un encadrement strict des forfaits jours ;

**3. L'accès à une protection sociale** solidaire et le maintien du niveau de vie en cas de chômage ou de retraite.

### • Un statut interprofessionnel, opposable aux branches couvrant la diversité de l'encadrement

La bataille pour le retrait du projet Pas question de laisser le patronat décider unilatéralement de ce qui relève ou non de l'encadrement.

À l'image du travail réalisé par l'AGIRC, sur les conventions collectives de branche pour les affiliations au régime, le statut de l'encadrement doit être défini par une « assiette interprofessionnelle » et l'affiliation doit être assurée par un organisme paritaire et interprofessionnel, s'imposant aux branches pour mieux garantir les droits.

## L'UGICT LANCE LA CAMPAGNE #VIE DE MÈRE

L'Ugict-CGT veillera à ce que le périmètre soit au moins équivalent à celui des actuels affiliés à l'AGIRC et aux salarié-es qui votent dans le collège cadre.

La CGT et son UGICT défendront ces propositions lors des négociations sur la « notion d'encadrement » qui doivent s'ouvrir courant 2016.

### • L'égalité entre les femmes et les hommes : une priorité

Les femmes cadres sont en moyenne moins bien payées que leurs homologues masculins : 47,5 k€/an pour les premières, contre 57,3 k€/an pour les seconds, soit 21 % d'écart en équivalent temps plein.

Une réelle égalité salariale permettrait d'ailleurs d'équilibrer rapidement les régimes de retraite. Une proposition chiffrée qu'avait défendu l'Ugict-CGT au cours des dernières négociations sur la réforme des retraites et vivement combattue par le Medef.

L'Ugict propose la mise en place des sanctions pour les entreprises qui

n'assurent pas l'égalité de rémunération et de déroulement de carrière, ne luttent pas contre le sexisme et les violences sexuelles. Elle revendique par ailleurs l'augmentation du nombre de places en crèche.

L'Ugict lance en ce moment une campagne sur le thème de l'égalité : #viedemere sous l'angle de la maternité qui se traduit chez les femmes cadres par moins d'interruptions d'activité que dans d'autres catégories. De même, elles travaillent moins à temps partiel que le reste du salariat féminin. Pourtant, les femmes ICT se heurtent massivement à des obstacles dans leur déroulement de carrière et leur progression salariale et professionnelle en lien avec leur maternité ou ce que l'on peut appeler un « soupçon de maternité ». Le soupçon qui pèse sur les femmes d'être avant tout des mères ou de futures mères et donc d'être aujourd'hui ou à terme moins engagées dans leur travail.

### • Connecter la révolution numérique avec des droits nouveaux

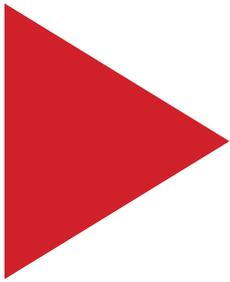
La révolution numérique concerne toute la société, notre modèle social et économique. Pour la CGT, la révolution numérique ne peut être une fuite en avant vers le dumping social et l'« ubérisation », elle doit se traduire par du progrès économique et social, par de nouveaux droits pour les salarié-e-s et notamment un droit à la déconnexion pour préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle menacé par l'utilisation massive des technologies de l'information.

La révolution numérique suppose aussi un investissement massif dans la formation, notamment pour les salarié-es des TPE et la reconnaissance des travailleurs des plateformes (chauffeurs, livreurs...) comme salarié-es pour empêcher le dumping social. ●

---

**La révolution numérique doit se traduire aussi par le progrès social**

---



# SOUTENIR LES TPE ET LES PME pour créer de l'emploi en France

Alors que la désindustrialisation n'en finit pas de peser sur notre économie – la part de l'industrie est passée de 24 % du PIB en 1984 à 12 % en 2014 -, que les unités de production ne cessent de se réduire, les TPE constituent un maillage important dans le tissu industriel. Un maillage qu'il faut préserver, soutenir et développer. Les start-up ne sont-elles destinées qu'à être absorbées par les grands groupes ? Cette situation n'est pas une fatalité.

Alors que les TPE/PME créent de l'emploi, le pacte de responsabilité (40 milliards d'euros) et le Crédit Impôt Recherche, profitent avant tout aux grands groupes et sont redistribués en dividendes. Ils n'ont réussi qu'à préserver certains emplois ou retarder des Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Notre objectif est de favoriser l'emploi dans les TPE et les PME.

La CGT demande de revoir :

- ▶ **les conditions d'accès aux crédits**, en abaissant les charges d'emprunt et de commissionnement pour les PME/TPE ;
- ▶ **l'accès aux aides publiques**, en évaluant les dispositifs existants et en conditionnant l'accès aux aides au respect de critères tels que les créations d'emplois stables, l'investissement dans la recherche et la formation, l'égalité de traitement hommes/femmes, etc. ;
- ▶ **l'impôt sur les sociétés**, souvent plus lourd pour les TPE/PME que pour les grandes entreprises, en le modulant en fonction du comportement des sociétés en matière d'emploi, d'investissement productif, de formation, de recherche... Il est aberrant que les plus grosses entreprises soient les moins imposées : 33 % pour les TPE et 0 pour les multinationales.

▶ **les relations interentreprises**, en équilibrant les relations entre les types d'entreprises et en passant de la sous-traitance à la « cotraitance », pour améliorer les conditions salariales et sociales dans les TPE/PME ;

▶ **les salaires et qualifications**, en revalorisant les salaires et en garantissant la reconnaissance des quali-



cations et le déroulement de carrière, comme la situation des salarié-e-s des TPE/PME l'exige et comme le demandent les salarié-e-s de ces entreprises.

▶ **la lutte contre la fraude fiscale et le dumping salarial** en renforçant les moyens de la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF).

## RESPONSABILISER LES MULTINATIONALES ET DONNEURS D'ORDRES

Les entreprises (publiques, privées, collectivités locales) donneuses d'ordres, doivent se responsabiliser sur les conséquences sociales et environnementales de leurs stratégies et de leur gestion. Ainsi, le dépassement des délais de paiement, responsable d'un tiers des faillites, doit être sévèrement et immédiatement sanctionné.

La responsabilité sociale des entreprises doit subordonner l'attribution de subvention ou de marchés publics au respect de critères sociaux ou environnementaux.

Les droits des salarié-es des entreprises sous-traitantes doivent être harmonisés sur ceux des entreprises donneuses d'ordres.

Quant à la sous-traitance en cascade, elle doit être interdite. ●

### A quoi sert mon vote ?

- ▶ À élire vos représentants-es pour les commissions paritaires TPE
- ▶ À déterminer la représentativité de chaque organisation syndicale
- ▶ Ouvrir la capacité à signer des accords dans les branches et au niveau interprofessionnel
- ▶ Déterminer le nombre de conseillers aux prudhommes
- ▶ Assurer la représentation au niveau national et local dans toutes les instances consultatives
- ▶ Assurer la représentation dans les instances paritaires qui gèrent la formation professionnelle, les retraites, l'assurance chômage...

# LES TPE CONTRIBUENT POUR 9 % AU PIB

## Elles totalisent 20 % de l'emploi salarié

Avec près de 2,5 millions de salariés, les TPE concentrent 20 % de l'emploi. Mais les contrats précaires représentent près de 18 % des contrats de travail et les mesures actuelles ne font que fragiliser encore les très petites entreprises.



En 2012, en France, 3,3 millions d'entreprises exercent une activité dans les secteurs principalement marchands, hors agriculture et services financiers. Parmi elles, les deux tiers sont des très petites entreprises : elles emploient moins de 10 salariés, n'appartiennent pas à un groupe, ont un chiffre d'affaires ou un total de bilan inférieur à 2 millions d'euros et, dans cette étude, ne relèvent ni du statut d'autoentrepreneur, ni du régime fiscal de la microentreprise, ces dernières étant économiquement très à part, selon la définition de l'INSEE.

Les TPE emploient 2,5 millions de salarié-e-s en équivalent temps plein (ETP), soit 20 % des effectifs du champ principalement marchand non agricole et non financier. Elles réalisent 477 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 168 milliards d'euros de valeur ajoutée. D'après l'Insee, 55 % des très petites entreprises n'ont aucun salarié et 18 % n'en emploient qu'un. « Parmi les 1,2 million de TPE non employeuses, une sur deux réalise moins de 41 400 euros de chiffre d'affaires et une sur quatre, moins de 17 400 euros », note l'institut statistique et plus d'une TPE sur deux ne réalise jamais d'investissement.

Par leur valeur ajoutée, elles contribuent pour 9 % au produit intérieur brut national. (Source INSEE)  
Les ETI et grandes entreprises repré-

sentent quant à elles respectivement 23 % et 27 % de l'effectif salarié.

### DES CONTRATS PRÉCAIRES

Les seules TPE comptent pour 20 % de l'emploi salarié total, avec un poids prépondérant dans la construction et l'hébergement-restauration. Une étude de la Dares (ministère du Travail), publiée le 27 février 2014, confirme que les salariés des TPE sont plus souvent en contrat précaire.

Ainsi, au 31 décembre 2012, 13,9 % des salariés de TPE étaient en CDD et 28,9 % à temps partiel. A la même date, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 7,4 % des salariés avaient un emploi à durée déterminée et 16,8 % un emploi à temps partiel. La part de CDD dans les TPE qui progressait légèrement chaque année depuis 2009 (de 11,2 % fin 2009, à 11,7 % en 2011), s'est accrue de 2,1 points en 2012 pour atteindre 13,9 %.

### Les attentes fortes des salarié-e-s des TPE

**50 %** À l'image de l'ensemble des salarié-e-s, la moitié des salarié-e-s des TPE estiment travailler trop par rapport à leur salaire.

**Plus de 90 %** donnent un rôle majeur à la CGT en qualité de syndicat. Pour aider à la médiation, pour une aide et un conseil juridique, pour participer à la négociation des intérêts collectifs au niveau national, mais aussi pour défendre les droits individuels des salariés.

**50 %** parmi les salarié-e-s des TPE déclarent faire des heures supplémentaires (90 %) un sur deux affirme ne jamais être rémunéré pour ce travail.

**92 %** souhaitent une entraide entre collègues. Ils attendent une autre organisation du travail pour concilier vie privée et vie professionnelle.

**37 h.** C'est la moyenne hebdomadaire de travail dans les TPE. Les salarié-e-s travaillant au-delà souhaitent réduire leur temps de travail. Ceux travaillant en temps partiel subit souhaitent l'augmenter. Rejoignant les revendications de la CGT sur le temps de travail pour un meilleur salaire.

**62 %** estiment leur salaire inférieur à ce qu'il devrait être.

**83 %** affirment être satisfaits de leur métier.

Source : Harris Interactive SAS 2016

<http://fr.calameo.com/books/0046291836a82de1c52e6>

**La CGT ne manque pas de propositions pour de véritables créations d'emplois**



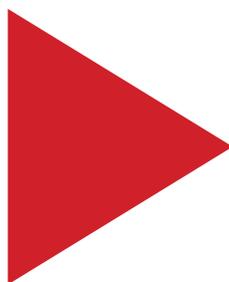
### **DES MESURES FRAGILISANT LES SALARIÉS SANS INFLÉCHIR LE CHÔMAGE**

Prime à la première embauche, indemnités prudhommales plafonnées, gel de l'effet des franchises des seuils fiscaux, assouplissement des accords de maintien de l'emploi...

Le pacte de responsabilité et la loi Travail imposés par le gouvernement ne feront que fragiliser davantage les salariés sans infléchir la courbe du chômage et, surtout, sans venir véritablement en aide aux petites entreprises.

### **LA CGT AVANCE DES PROPOSITIONS**

Le gouvernement s'entête en effet dans une logique à contresens des besoins du pays, y compris des besoins des TPE/PME qui souffrent de la diminution de leurs carnets de commandes et des difficultés qui leur sont faites pour accéder au crédit. Plutôt que d'accorder 200 millions d'euros supplémentaires de cadeaux aux entreprises sans aucune efficacité garantie, le gouvernement ferait d'ailleurs mieux d'écouter la voix des salariés et celle de la CGT qui ne manquent pas de propositions pour de véritables créations d'emplois dans les TPE/PME (voir plus haut). ●



## **ÉLECTIONS TPE : Qui peut voter et comment ?**

Vous pouvez voter à l'élection TPE si vous réunissez les critères suivants :

- si au mois de décembre 2015, vous étiez salarié-e-s ( en CDI, en CDD ou en contrat d'apprentissage ) d'une entreprise de moins de 11 personnes ou employé-e-s à domicile ;

clic en ligne ou par correspondance du 28/11 au 12/12/2016.

Vous pouvez voter directement sur le site [electionTPE.gouv.fr](http://electionTPE.gouv.fr). Le vote sera ouvert du 28 novembre à partir de 9 heures au 12 décembre 2016 à 19 heures.

### **Voter CGT c'est voter pour :**

- **Faire vivre la solidarité en rassemblant des femmes et des hommes de tous les secteurs professionnels et territoires, cadres, ouvrier-es, employé-es ou technicien-n-es, quelles que soient leur origine ou leur religion. La CGT se bat pour la laïcité et contre le racisme.**
- **Proposer de nouveaux droits pour les salarié-es, pour renouer avec le progrès économique, social et environnemental.**
- **S'opposer et mobiliser pour faire barrage à la régression sociale.**

**Première organisation syndicale, la CGT a notamment :**

- **mobilisé contre la loi Travail, et contraint le gouvernement à reculer sur de nombreux points ;**
- **négocié un accord pour sauver l'APEC ( Agence pour l'Emploi des Cadres ) en lui donnant un mandat de service public ;**
- **refusé la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO et la baisse de 18 % du montant des retraites complémentaires, accord malheureusement signé par la CFDT, la CFTEC et la CFE-CGC ;**
- **gagné l'introduction dans le Code du travail du droit à la déconnexion et de l'interdiction du sexisme ;**
- **défendu et accompagné individuellement des milliers de salarié-es pour faire respecter leurs droits ;**
- **empêché des milliers de licenciements boursiers ( reprises d'entreprises par les salarié-es, annulation de plan de licenciements... ).**
- **Un syndicat présent en proximité, avec 857 unions locales qui accueillent, informent et défendent les salarié-es. La CGT signe 80 % des accords d'entreprise.**

- si vous avez 16 ans révolus à l'ouverture du vote, le 28 novembre 2016 ;
- si vous êtes bien inscrit sur les listes électorales du scrutin ;
- quelle que soit votre nationalité.

### **POUR VOTER, C'EST SIMPLE**

Les salariés de TPE et employés à domicile pourront le faire d'un simple

Vous pouvez également voter par courrier entre le 28 novembre et le 12 décembre 2016 ( le cachet de la poste faisant foi ). Du matériel de vote vous sera envoyé par courrier courant novembre.

Les résultats de l'élection TPE seront proclamés le 22 décembre 2016. ●

# TROIS QUESTIONS À

## Anthony Gratacos, président de PME

Tous les dirigeants d'entreprise ne sont pas adhérents au Medef ou à la CGMPE. Anthony Gratacos, patron de PME, fait partie de ces entrepreneurs qui ne hantent pas les colonnes des magazines et n'ont pas les faveurs des maîtres des plateaux télé car il pointe sans réserve les intérêts croisés des salariés et des dirigeants de TPE-PME. Il est hors « main stream », malgré une chronique percutante dans *Le Monde* en début d'année 2016. Atypique jusqu'au bout, il honnit la Loi travail qui selon lui légalise la fraude, à l'encontre de...la libre concurrence.



**Cadres Infos :** Pour vous, la nature du dialogue social dans les TPE et les PME pourrait permettre de favoriser une dynamique industrielle managériale plus cohérente avec une participation accrue des salariés à la stratégie de l'entreprise ?

**Anthony Gratacos :** Le dialogue social est beaucoup plus fluide dans les TPE, les PME que dans les grandes entreprises. Leurs directeurs ne vivent pas dans une tour d'ivoire. Pour ma part, je favorise une discussion générale sur la stratégie de l'entreprise. Ainsi, les grandes décisions, comme l'acquisition de deux concurrents par notre entreprise, ont été discutées avec l'ensemble de salarié-e-s. C'est un dialogue social permanent.

C'est comme une colocation, on doit régler les problèmes ensemble jusqu'à leur implication sur le planning, de chacun y compris de la clientèle.

**« Le dialogue social est beaucoup plus fluide dans les TPE et PME que dans les grandes entreprises. »**

Dans mon emploi de cadre précédent, je mettais en place la politique dictée par mon employeur, aujourd'hui je mets en place la politique à laquelle j'ai pensé pendant des années.

Tout ce qu'affirme le Medef sur le Code du travail est faux. Quand l'entreprise a une difficulté, je me réfère au Code du travail où tout est prévu. Même quand on doit lancer une procédure disciplinaire.

**CI :** Les élections pour les commissions paritaires régionales vont dessiner le paysage de la représentativité au sein de ce tissu industriel qui représente 2,5 millions de salariés. En tant que directeur de PME comment voyez-vous ce scrutin ?

**A.G. :** Il y a deux paradoxes dans ce pays : 98 % des entreprises sont des petites entreprises dont 3 970 000 de PME, 1 million d'entreprises individuelles, 29 500 des entreprises intermédiaires. À peine 500 entreprises emploient de plus de 2 000 salariés. Mais 55 % des salariés travaillent dans les TPE et les PME qui paient 75 % des contributions directes.

Les aides de l'État sont dirigées vers les 30 000 plus grosses entreprises et les investissements privés le sont aussi en quasi totalité. Les PME ne bénéficient que de 39 % du CICE.

Tous ces déséquilibres montrent que l'on facilite financièrement la vie de ces grands groupes. Nous payons pour qu'ils puissent faire leurs bénéfices et redistribuer les dividendes aux actionnaires. Nous avons aussi beaucoup de mal à nous faire aider par les banques : « c'est ceinture et

bretelles ». Récemment, j'ai dû faire du crowdfunding sur les réseaux sociaux pour 20 000 euros. Il faut contourner le système par ces procédés parce que les banques ne suivent pas.

L'État nous a totalement laissés à l'abandon alors que nous sommes le tissu économique français créateur d'emplois.

Nous n'avons pas de représentation et le gouvernement ne voit que par le Medef. Le problème est là. Il existe aussi une sous représentation syndicale des TPE et PME. L'idée que les intérêts des salariés et du patronat divergent perdure, mais ce n'est pas vrai dans les petites entreprises.

Dans les grandes entreprises les relations pourraient être aussi différentes s'ils le voulaient, mais ils ne le veulent pas.

D'autre part, nous ne sommes pas assommés par les cotisations

---

### « Nous avons des intérêts croisés avec les syndicats de salariés. »

---

sociales, nous sommes plus assommés par les impôts. Tout le reste tient du mythe social.

Nous avons des Intérêts croisés avec les syndicats de salariés.

*CI : La loi travail a été votée, mais nous nous y opposons par d'autres moyens que la mobilisation traditionnelle. Quel est le danger de cette loi pour les TPE PME ?*

**A.G. :** Nous sommes déjà confrontés à des difficultés de concurrence sauvage énormes de la part d'entreprises qui ne paient pas les heures supplémentaires de leurs salariés, qui ne majorent pas les heures de nuit, qui

n'accordent pas les récupérations. Et les services de l'État n'ont plus les moyens de leurs missions comme les services de la répression des fraudes. La loi Travail légalise cette fraude et va permettre à chaque entreprise de créer sa propre règle à l'intérieur de l'entreprise. C'est comme mettre deux équipes de foot sur un terrain en leur demandant de choisir leurs règles respectives.

Toutes les dispositions de ce texte favorisent l'intérêt des grands groupes.

Tous les décideurs, à toutes les échelles ont validé le point de vue et la stratégie du Medef.

Je ne trouve pas normal de payer mes salariés au Smic et on veut nous pousser à faire du dumping social. Il existe un autre monde du travail que celui des grands groupes. ●

[www.tpe.cgt.fr](http://www.tpe.cgt.fr)

**CADRES**  
**DES TRÈS PETITES ENTREPRISES**

la cgt

