



**NUMÉRO
SPÉCIAL**

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL

ÉLECTIONS TPE
OCTOBRE 2016





SOMMAIRE

- P. 3 L'ÉDITO DE FRANÇOIS HOMMERIL**
- P. 4 ÉLECTIONS TPE : MODE D'EMPLOI
- P. 5 L'AGENDA DES ÉLECTIONS TPE**
- P. 6 LES ÉLECTIONS TPE EN CHIFFRES...
- P. 7 LES TPE ET L'ENCADREMENT DANS LES TPE EN 2016**
- P. 9 LA MISE EN PLACE D'ÉLECTIONS SYNDICALES DANS LES TPE
- P. 11 LES ENGAGEMENTS DE LA CFE-CGC POUR LES CADRES DE TPE**
- P. 12 L'INTERVIEW DE PIERRE LICHON, SECRÉTAIRE NATIONAL DU SECTEUR UNIONS TERRITORIALES ET CPRIA
- P. 15 QUELS RÔLES POUR LES REPRÉSENTANTS DES TPE ?**
- P. 17 LA MESURE D'AUDIENCE, ENJEU MAJEUR POUR LA CFE-CGC
- P. 18 LES ÉLECTIONS TPE EN COULISSE...**
- P. 19 LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE DES PETITES ENTREPRISES DANS LES PAYS D'EUROPE





ÉDITO

REPRÉSENTATION ET REPRÉSENTATIVITÉ



Les prochaines élections TPE (du 28 novembre au 12 décembre) sont une échéance décisive pour laquelle la CFE-CGC s'est pleinement investie. Les problématiques rencontrées par le personnel d'encadrement dans les entreprises - l'autonomie, la responsabilité, la gestion des urgences, la complexité des prises de décision, la relation client, l'application de l'ensemble des normes réglementaires - sont en effet très proches de celles que connaissent les salariés des TPE.

Notre organisation est la mieux placée pour défendre, dans ces petites structures, les droits des cadres, techniciens et agents de maîtrise. La représentation dans les TPE est très importante car elle n'est pas encore arrivée à maturité. Le dispositif reste à construire et plus les électeurs seront mobilisés, plus il sera facile de travailler avec les différents représentants pour construire cet indispensable édifice social au service des salariés des plus de deux millions de TPE qui existent en France.

Ces élections sont également décisives car elles comptent pour la représentativité de notre organisation. En progression constante ces dernières années grâce aux excellents résultats enregistrés par ses équipes lors des diverses élections professionnelles, la CFE-CGC doit profiter de ce scrutin pour consolider son audience et tenter d'améliorer les bons résultats de 2012.

La Confédération, avec l'appui de ses fédérations et de ses unions territoriales, s'est fortement mobilisée pour mener une campagne de terrain active et rencontrer les salariés des très petites entreprises afin d'écouter et de répondre à leurs problématiques. Merci à toutes et à tous pour votre investissement.

Cette démarche est d'autant plus nécessaire que la loi Travail ne peut être que néfaste pour les TPE, puisque tout son contenu concourt à complexifier le Code du travail!



François HOMMERIL
Président Confédéral



ÉLECTIONS TPE : MODE D'EMPLOI

Pourquoi des élections TPE ?

«*Même les salariés des très petites entreprises ont droit à de grandes élections*» : le slogan de campagne de la CFE-CGC pour les prochaines élections TPE (du 28 décembre au 12 novembre) nous rappelle que dans les entreprises de moins de onze salariés - elles sont plus de deux millions en France selon l'INSEE - il n'y a pas ou peu d'élus du personnel, et pas de comité d'entreprise. Idem concernant les employés à domicile et les salariés d'association.

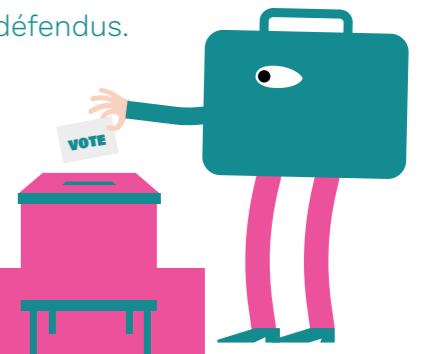
Organisées tous les quatre ans, les élections TPE sont donc là pour permettre à 4,6 millions de salariés d'élire les partenaires sociaux qui les représenteront au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Dans les TPE, cette représentation repose sur la mesure de la représentativité des organisations syndicales au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel.

Qui peut voter ?

- › Chaque électeur est inscrit sur une liste électorale de la région dans laquelle est situé l'employeur et dans la branche au sein de laquelle est déclarée l'entreprise.
- › Pour pouvoir voter, il faut avoir été salarié d'une entreprise de moins de 11 salariés ou d'une association (date référente: décembre 2015), ou employé à domicile auprès d'un particulier employeur.

Un vote par sigle

Les électeurs votent sur sigle et pour un logo. Ils portent donc leurs voix sur une organisation syndicale représentative, non sur une personne physique, pour être représentés, conseillés et défendus.

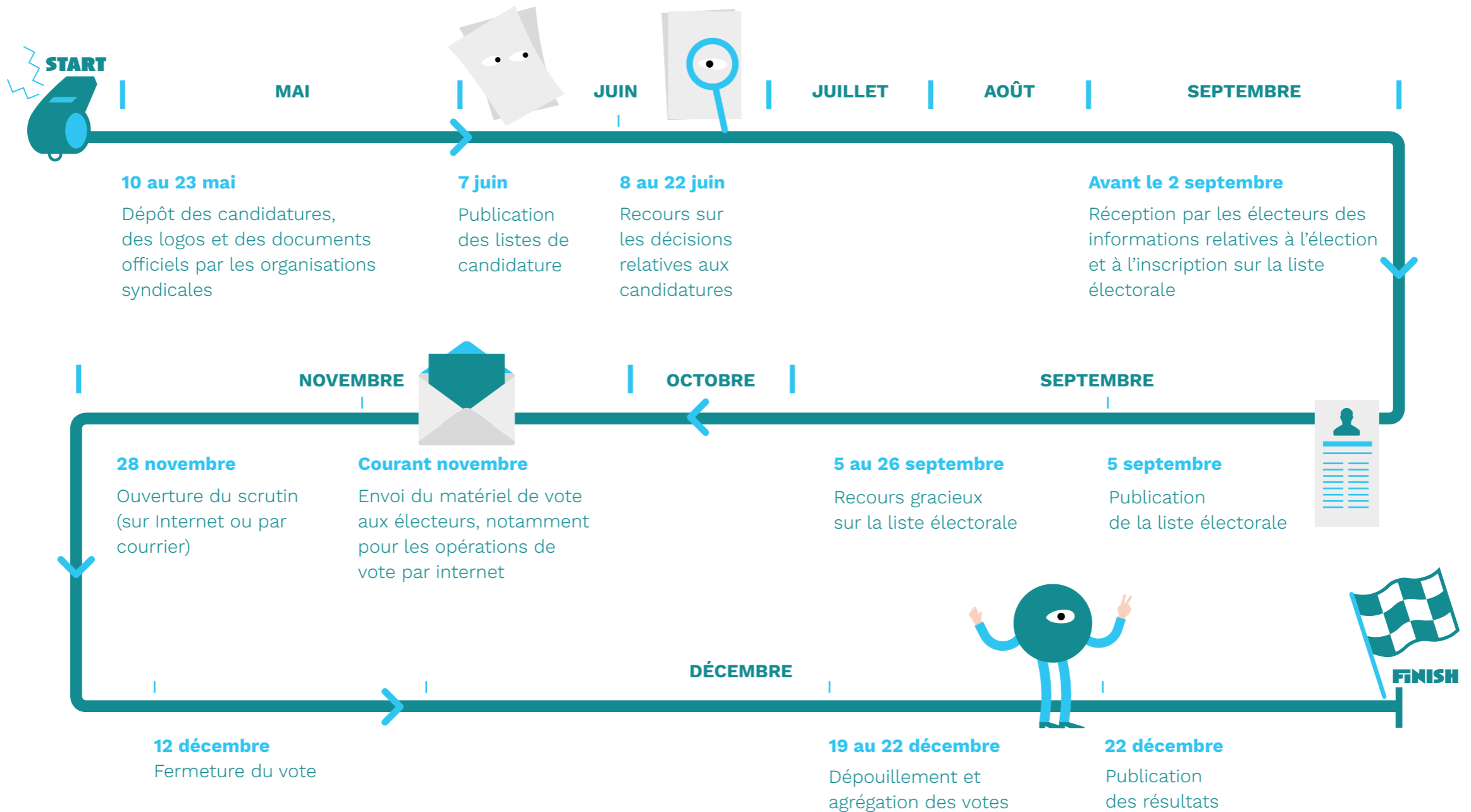


Voter aux élections TPE permet de :

- › choisir les organisations syndicales qui représenteront les salariés des TPE en négociant les conventions et les accords collectifs qui s'appliqueront;
- › désigner les salariés de TPE (en respectant la parité hommes-femmes) qui siégeront dès juillet 2017 dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles;
- › contribuer à la future désignation des conseillers prud'hommes qui traitent les litiges individuels entre un employeur et un salarié. Ces conseillers seront désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives en fonction de l'audience obtenue lors du scrutin TPE.



AGENDA: LES ÉLECTIONS TPE EN 2016



NUMÉRO SPÉCIAL - ÉLECTIONS TPE
OCTOBRE 2016

LE BULLETIN
CONFÉDÉRAL

Sources



LES ÉLECTIONS TPE EN CHIFFRES...

2,1 MILLIONS

Le nombre de TPE en France, principalement répertoriées dans le commerce (**22%** des TPE), les services aux entreprises (**20%**), la construction (**17%**), l'industrie (**9,6%**) et l'hébergement/restauration (**9%**).

477
MILLIARDS
D'EUROS

Le chiffre d'affaires réalisé par les TPE, soit **9%** du PIB.

4,6 MILLIONS

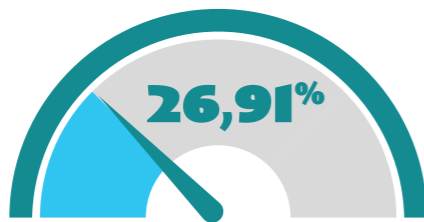
Le nombre d'électeurs appelés à voter pour le syndicat de leur choix qui les représentera dans la négociation collective de leurs conditions de travail.

74%

La proportion de salariés de l'encadrement qui se déclarent optimistes concernant l'avenir de la TPE dans laquelle ils travaillent (source: Baromètre OpinionWay réalisé en mai 2016 pour la CFE-CGC).

57%

La part de salariés de l'encadrement estimant que leur charge de travail est très importante (ils étaient 44% en 2012).



Le score obtenu par la CFE-CGC dans le collège Cadres (le seul où elle concourt) lors des élections TPE en 2012.

43%

La part de salariés de l'encadrement satisfaits de la défense de leurs droits par les syndicats (39% en 2012).



LES TPE ET CADRES EN TPE EN FRANCE EN 2016

Les TPE: définition

Les très petites entreprises (TPE) sont aujourd'hui au cœur du maillage économique de la France. Celles que l'on désigne sous cette catégorie sont **l'ensemble des entreprises qui comptent entre 1 et 10 salariés**. Aujourd'hui, elles sont au nombre de **deux millions** et contribuent à hauteur de **9% au PIB national**.

Chiffres clés

Avec **4,7 millions de salariés**, elles regroupent **20% de l'emploi salarié concurrentiel** en France. Il existe néanmoins de grandes disparités en leur sein : 55% d'entre elles n'ont aucun salarié, réduisant le nombre de TPE qui embauchent à 937000. Et parmi ces dernières, plus d'un tiers n'ont qu'un seul salarié, pour une moyenne générale de 2,9.

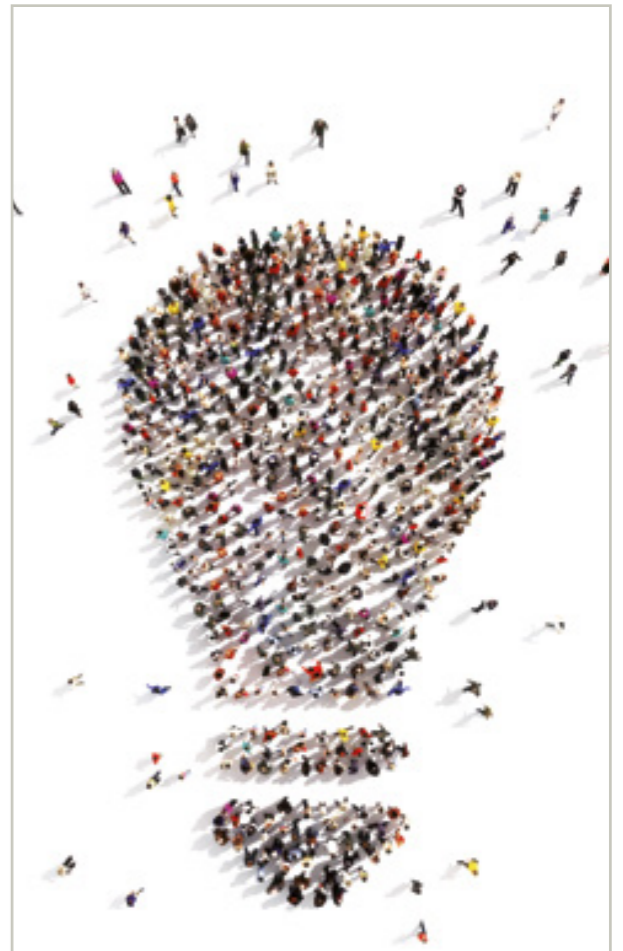
La situation de ces salariés est d'ailleurs assez précaire :

- › **28,5% d'entre eux travaillent à temps partiel ;**
- › **13,7% sont des contrats à durée déterminée (CDD) ;**
- › **7,5% bénéficient d'un emploi aidé.**

Dans un contexte de crise économique, la situation des TPE est par ailleurs contrastée. Si 30% ont une trésorerie excédentaire, 32% se disent préoccupées concernant leur situation financière. Le taux d'emploi reste néanmoins positif avec une croissance de 3,5% en 2016 et 76% des employeurs ont déclaré souhaiter recruter au minimum un poste au sein de leur entreprise en 2016.

On note aussi que les TPE et leurs employés se montrent très critiques vis-à-vis des pouvoirs publics et de la considération qui leur est portée. Elles soulignent notamment le fait que la réglementation ne leur est pas adaptée (en matière de contrats de travail, formation, mesures fiscales...). Conséquence de ce désarroi, elles dénoncent l'incapacité des décideurs politiques à proposer des solutions durables pour le redressement économique.

4,7
MILLIONS
DE SALARIÉS



L'expertise mutualiste
au service de votre
protection sociale
complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE





Il y a d'ailleurs un certain désespoir en l'action publique, puisque une majorité des acteurs considèrent la classe politique incapable de proposer des solutions durables pour le redressement économique.

Pourtant les employés, et notamment les cadres de ces structures, restent positifs quant à l'avenir de leurs entreprises :

- › 74% se montrent optimistes concernant l'avenir de la TPE dans laquelle ils travaillent.
- › Ils sont 51% à être confiants concernant l'avenir des TPE et de l'artisanat en France.

Les cadres dans les TPE

La situation des cadres dans ces entreprises est à l'image du bilan général des TPE, contrastée. Aujourd'hui, **11,6%** des salariés dans ces structures sont des cadres, soit **517 000 personnes**. Cependant, les cadres des TPE possèdent des caractéristiques qui leur sont propres.

En termes de profil, l'encadrement se féminise, se rajeunit (notamment dans les TPE les plus récentes) et est moins bien payé.

D'un point de vue de l'accomplissement personnel, la situation est quelque peu paradoxale. Une majorité de cadres en TPE s'estiment heureux et satisfaits : 94%

des cadres se sentent bien au sein de la TPE dans laquelle ils travaillent, 85% sont satisfaits de leurs relations avec les autres salariés de l'entreprise et 72% se disent contents de leur équilibre vie privée/vie professionnelle. Néanmoins, ils pointent aussi de nombreux problèmes comme la charge de travail (qu'ils considèrent comme inadaptée pour 57%) et l'absence d'interlocuteurs pour échanger sur les difficultés professionnelles rencontrées.

Pour les cadres, les TPE sont aussi une bonne opportunité de progression dans leur carrière. Pour 77% d'entre eux, débuter sa carrière dans une TPE permet d'obtenir des responsabilités rapidement. 91% pensent que travailler dans ce genre de petite structure permet de développer un profil complet, de « touche-à-tout ». En revanche, plus des deux tiers considèrent qu'il y a moins de possibilités d'accès à la formation en TPE qu'en grandes entreprises.

Les cadres sont donc relativement satisfaits de leurs conditions, mais de nombreuses améliorations peuvent être envisagées, notamment avec le soutien et l'action des syndicats.



À RETENIR

Pour les TPE

- › **TPE : entreprises comprenant de 1 à 10 salariés**
- › **4,7 millions d'employés, soit 20% de l'emploi salarié en France**
- › **Des employés globalement confiants vis-à-vis de leurs entreprises malgré un contexte peu favorable**

Pour les cadres

- › **11% des salariés de TPE sont des cadres, soit 517 000 personnes**
- › **Une population cadre plus jeune et féminine**
- › **Un encadrement qui se sent parfois isolé sur des problématiques juridiques ou réglementaires**



+ Sources

- « Les très petites entreprises, 2 millions d'unités très diverses », INSEE, 03/2015
- « Baromètre des TPE », IFOP, 12/2015
- « Les salariés de l'encadrement TPE », CFE-CGC / Opinion Way, 05/2016



LA MISE EN PLACE D'ÉLECTIONS SYNDICALES DANS LES TPE

La représentativité actuelle des salariés au sein des TPE est le résultat d'un long combat citoyen et parlementaire. En voici les grandes étapes :



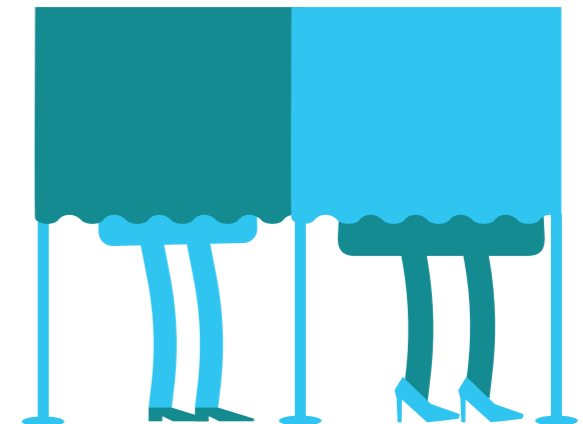
Loi sur le calcul de la représentativité

Dans un contexte de crise de représentativité, le gouvernement de François Fillon a souhaité rénover le dialogue social en renforçant la légitimité des organisations syndicales par des élections périodiques. Il a également fait de leur audience un critère indispensable à leur représentativité.

Être représentatif dans les entreprises nécessite 10% des suffrages exprimés au premier tour; dans la branche et au niveau interprofessionnel, le seuil est fixé à 8%. Ce nouveau système est finalement adopté par la loi du 20 août 2008, entérinant un accord préalable entre organisations syndicales.

Loi sur le vote dans les TPE

Reprenant la réflexion autour de la représentativité syndicale entamée en 2008, le gouvernement de François Fillon étend le vote pour les élections syndicales au sein des TPE par l'intermédiaire de la loi du 15 octobre 2010. Ce texte prévoit l'organisation au niveau régional d'un scrutin tous les quatre ans. Pour pallier l'impossibilité d'organiser un scrutin dans chacune de ces très petites entreprises, le vote aura lieu par voie électronique ou par correspondance.





Les élections TPE

Pour prendre en compte leurs voix dans la mesure de la représentativité, 4,5 millions de personnes sont appelées à voter pour la première fois en décembre 2012, pour un syndicat de leur choix.

Les résultats placent la CGT en tête (29,54%), devant la CFDT (19,26%) et FO (15,25%). Les autres centrales n'ont pas dépassé les 8% de représentativité (UNSA, CFTC, Solidaires).

La CFE-CGC, qui concourait dans le seul collège cadres, y a obtenu 26,9% des suffrages, se plaçant leader dans cette catégorie.

Néanmoins, avec un taux de participation d'à peine 10%, cette élection s'inscrit dans une tendance française plus générale avec des taux de participation parmi les plus bas d'Europe.

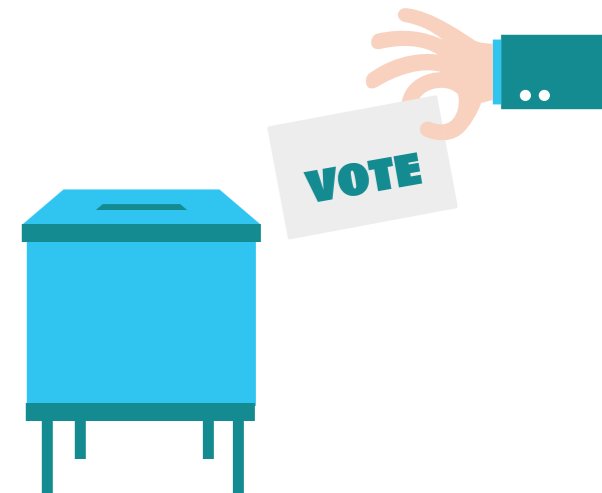
Lors de l'élection, les salariés ne sont appelés à élire ni leurs représentants ni une personne physique référente. Cette élection ne prévoit que le vote pour un sigle, faisant du scrutin un enjeu davantage au niveau des centrales syndicales que des salariés eux-mêmes.



Loi sur les commissions paritaires régionales

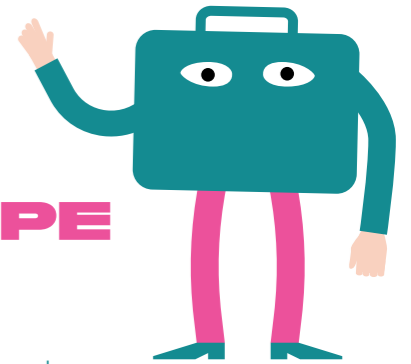
Conscient du relatif manque d'ambition du premier scrutin, le gouvernement Valls approfondit le dispositif en ajoutant un nouvel enjeu au vote: la formation de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Celles-ci visent à pallier au déficit d'impact de ces élections en instaurant une représentativité physique sur la base des élections. La loi Rebsamen reprend l'idée des commissions paritaires territoriales, issue d'un ancien accord entre syndicats et représentants patronaux qui était resté sans suite.

Ces commissions visent à devenir un interlocuteur des salariés et des employeurs, un lieu de débat autour des problèmes des entreprises, de résiliation des conflits et offrant des projets en matière sociale et culturelle. Leurs pouvoirs ont été étendus assez fortement en ce sens, avec le soutien des syndicats. La première mise en application de ce nouveau procédé sera issue des élections qui se tiendront fin 2016.



+ Sources

- «Loi Rebsamen relative au Dialogue social et à l'emploi, les dispositions sur le dialogue social et les IRP», *Droit de la Formation*, 20/08/2015
- «Dialogue social dans les TPE», *Droit de la Formation*, 26/10/2010
- «Loi du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008», *Vie Publique*, 18/10/2010



LES ENGAGEMENTS DE LA CFE-CGC POUR LES CADRES DE TPE

LE COLLÈGE CADRE AU SEIN DES TPE

La deuxième édition des élections TPE, concerne près de 4,6 millions de travailleurs. Ce corps électoral est pour l'occasion divisé en deux sous-catégories : le collège « non-cadres » d'une part, le collège « cadres » d'autre part. La CFE-CGC, de par sa nature, ne se positionne que sur ce dernier.

Le collège « cadres » réunit ainsi près de 12% des effectifs dans les TPE. Les électeurs rattachés à cette catégorie sont en majorité les salariés affiliés à une institution de retraite complémentaire relevant de l'Agirc. Cependant, pour ces élections, le périmètre du collège est légèrement plus étendu puisqu'il prend en compte les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et forces de vote qui cotisent à des caisses de retraite complémentaire équivalents à l'Argic.

La CFE-CGC s'engage auprès de ses électeurs pour améliorer leur environnement de travail, et porter leurs revendications et préoccupations :

- ▶ Consciente des difficultés pour les salariés de TPE de connaître la place et les droits auxquels ils peuvent prétendre, la CFE-CGC souhaite jouer le rôle de partenaire en assurant conseils et orientations dans la défense des droits de chacun :
 - ▶ Des salariés du syndicat, des avocats et des professionnels du droit sont mis à disposition pour prodiguer conseils juridiques ou accompagner chacun dans d'éventuels recours devant toute juridiction. La CFE-CGC veut ainsi être le garant et le défenseur d'une protection juridique pour tous les cadres au sein des TPE.
 - ▶ De même, devant les difficultés pour un travailleur à se retrouver dans des démarches administratives toujours plus opaques et complexes, la CFE-CGC met son expertise au service de tous pour simplifier ces processus.
- ▶ Au-delà de cet accès aux droits, la confédération va plus loin et offre des avantages à ses adhérents, notamment dans le domaine

de la santé, première préoccupation des Français, en proposant par exemple des conditions préférentielles sur les mutuelles santé familiales.

- ▶ La CFE-CGC joue un rôle pivot dans de nombreux domaines touchant les cadres en TPE : retraite, protection sociale, formation, dialogue social, etc. Voter CFE-CGC, c'est donc l'assurance d'une représentativité au niveau national, là où les intérêts des cadres sont aussi en jeu et pourtant si rarement pris en compte par nos décideurs.
- ▶ La CFE-CGC met à disposition son vécu et ses expériences pour former à l'exercice du syndicalisme. Elle prépare ainsi aux missions de représentants syndicaux par des ateliers ou encore des sessions de formation sur de nombreux sujets.

La CFE-CGC propose donc un programme complet au service de tous les cadres et de l'encadrement pour que chacun puisse construire son parcours professionnel en toute sécurité.



INTERVIEW



« La CFE-CGC est la mieux placée pour défendre les droits du personnel de l'encadrement dans les TPE »

Secrétaire national du secteur Unions territoriales et CPRIA, Pierre Lichon dresse les enjeux des prochaines élections TPE (28 novembre-12 décembre), un scrutin capital pour les salariés et pour la CFE-CGC.

Pourquoi ces prochaines élections professionnelles dans les TPE sont-elles décisives pour les salariés et la démocratie sociale ?

Dans les TPE, il n'y a pas de délégation du personnel pour représenter les salariés. En votant CFE-CGC, nous serons en mesure de les représenter et de défendre leurs intérêts. Plus globalement, ce scrutin est un rendez-vous démocratique et citoyen important au sein des entreprises pour renforcer la démocratie sociale et la négociation collective.

En quoi est-ce utile de voter pour la CFE-CGC quand on est salarié d'une TPE ?

Comme tous les salariés en entreprise, ceux des TPE rencontrent des problèmes d'évolution de salaire, de formation, d'amplitude de leur journée de travail... Une TPE comptant moins de 11 salariés, il n'y a pratiquement jamais de service pour les ressources humaines. Les salariés se retrouvent donc en lien direct avec leur patron, eux-mêmes étant parfois pris au dépourvu face à la versatilité de la loi et des

« La CFE-CGC doit profiter de ces élections pour consolider sa représentativité »

normes ! La CFE-CGC est le syndicat de l'encadrement. Les problématiques rencontrées par le personnel d'encadrement dans les entreprises sont très proches de celles que connaissent les salariés des TPE. Notre organisation est la mieux placée pour défendre les droits et les conditions de travail des salariés de l'encadrement dans ces petites structures.

L'enjeu est d'autant plus important que ces élections entrent dans le cadre de la mesure de la représentativité des organisations syndicales, laquelle sera annoncée courant 2017.

La représentativité de notre syndicat est indispensable pour continuer d'apporter notre appui à tous les salariés cadres, agents de maîtrise et techniciens, et notamment dans les TPE. La CFE-CGC se mobilise pour susciter l'intérêt du plus grand nombre de salariés et les inciter à voter : plus nous obtiendrons de voix et plus nous aurons de représentants dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). La CFE-CGC doit profiter de ces élections pour consolider son audience avec l'objectif de faire encore mieux qu'en 2012.



INTERVIEW

Comment la CFE-CGC mène-t-elle campagne pour sensibiliser les salariés et les militants à ce scrutin ?

Toutes les unions régionales et les fédérations ont été mobilisées et sont à pied d'œuvre pour mener de nombreuses actions de terrain et rencontrer les salariés des TPE, sans oublier les opérations de publipostage, de tractage, les publications dans la presse locale et régionale et la diffusion de sports TV et radio. La Confédération a également mis en place un blog thématique (www.cfecgc-tpe.org/) et une page Facebook.

« Il est indispensable que les compétences des cadres, maillons forts des entreprises, soient préservées et valorisées »

Des informations spécifiques ont été adressées aux adhérents et aux militants CFE-CGC lors de chaque session de formation.

Quelles sont les grandes revendications exprimées sur le terrain par les salariés des TPE ?

Les principales préoccupations sont la charge de travail trop importante, l'absence d'interlocuteur pour partager et exprimer les difficultés rencontrées ; les relations avec les donneurs d'ordres, les clients, les fournisseurs ; la flexibilité des horaires ; la distance domicile/lieu de travail ; la rémunération. Autant de sujets sur lesquels la CFE-CGC est particulièrement vigilante et force de propositions constructives. L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est un des axes majeurs de la CFE-CGC, qui milite par ailleurs pour que le burn-out soit enfin reconnu comme une maladie professionnelle.

Quid de la formation et de la protection sociale ?

La CFE-CGC est très attachée à la formation professionnelle. Or, dans les TPE, l'accès aux droits n'est pas identique pour tous les salariés puisque 90 % des dirigeants ignorent ce qu'est le compte personnel de formation (CPF). Dans les TPE, les cadres sont souvent le maillon de l'entreprise, juste après le dirigeant. Il est donc indispensable

que leurs compétences soient préservées et valorisées. S'agissant de la protection sociale, la couverture complémentaire santé est obligatoire pour tous les salariés. Pourtant, l'offre n'est pas la même, selon que l'on soit dans une TPE ou un grand groupe. Il en va de même pour la prévention.

Comment se composent les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) chargées de représenter les salariés des TPE ?

Paritaires, les CPRI sont composées de 20 membres : 10 sièges pour les organisations patronales et 10 sièges pour les organisations syndicales interprofessionnelles de salariés, proportionnellement à leur audience obtenue en région lors des élections TPE. Ces sièges sont attribués en respectant la parité entre les femmes et les hommes. Les salariés membres de ces commissions sont issus des TPE. Leur mandat est de 4 ans, renouvelable.





INTERVIEW

« Les élections TPE serviront de base à la future et non moins décisive désignation des conseillers prud'hommes »

Quelles sont leurs principales missions ?

Les CPRI donnent aux salariés et aux employeurs toutes les informations et conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles applicables aux TPE, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois. Des propositions sont également formulées en matière d'activités sociales et culturelles.

Les CPRI ont aussi pour mission de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction.

Dans quelle mesure la loi Travail est-elle néfaste pour les TPE ?

Cette loi ne peut qu'être préjudiciable pour les très petites entreprises car tout son contenu concourt à complexifier le Code du travail... Raison de plus pour voter du 28 novembre au 12 décembre prochain afin de représenter et défendre les droits des salariés des plus de deux millions de TPE qui existent en France.

Un dernier mot sur la désignation, en 2017, des conseillers prud'hommes...

Les élections TPE sont d'autant plus importantes que les résultats du scrutin serviront de base à la future et non moins décisive désignation des conseillers prud'hommes salariés chargés de trancher les litiges individuels entre employeur et salarié. Ces conseillers seront en effet désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives en fonction de leur audience obtenue par département.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet et Virginie Harinck

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi



QUELS RÔLES POUR LES REPRÉSENTANTS DES TPE ?

Grande innovation de la loi de 2015, les commissions régionales paritaires (au nombre de 13 plus 5 pour les DOM) visent à donner plus de force aux élections TPE en créant un espace de dialogue entre patronat et salariés à un niveau qui permette de sortir de l'entreprise, jugée trop petite.

Pour pouvoir compenser cette absence de représentativité des salariés au niveau des TPE, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ont été créées. Ces dernières sont composées de 20 membres :



représentants
des organisations patronales



autres pour les organisations de salariés,
désignés proportionnellement au regard
des résultats obtenus lors des élections

Ces commissions sont investies de quatre missions :

1 ● Offrir aux salariés et employeurs toutes les informations ou dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables.

2 ● Être un lieu de proposition et de débat sur l'ensemble des problématiques que peuvent connaître les entreprises dont elles ont la charge.

3 ● Être un lieu de résiliation des conflits avant l'étape judiciaire si les parties concernées le souhaitent.

4 ● Faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles (à l'image d'un comité d'entreprise).

Tous les représentants sont issus de TPE et siègent pour un mandat de 4 ans renouvelable.



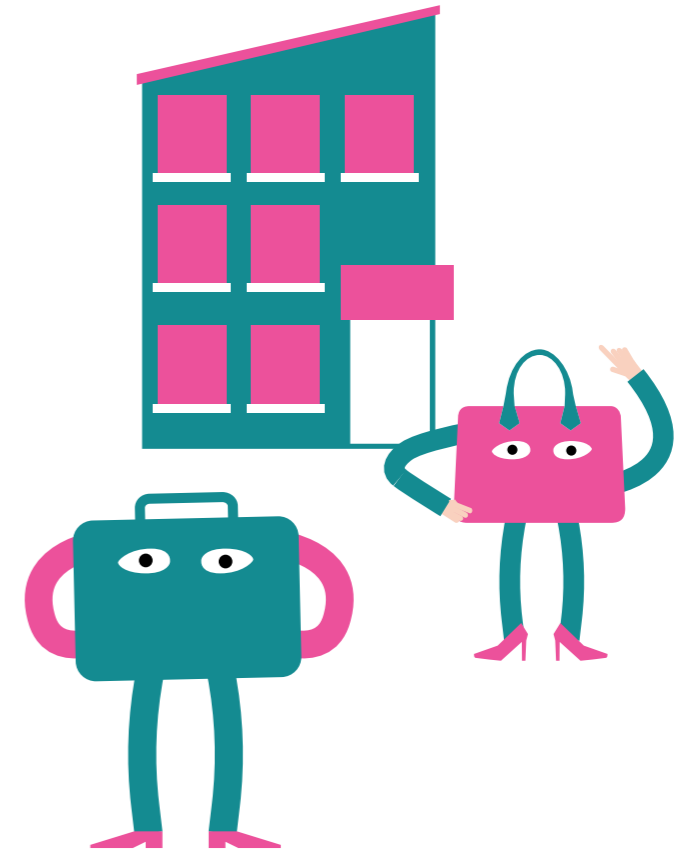


Dans le cadre du fonctionnement de ces commissions, les représentants salariés jouissent de nombreuses garanties tant à propos de leur statut professionnel que des moyens mis à leur disposition pour réaliser leurs missions:

- › Comme tout syndicaliste, les membres de la commission bénéficient du statut de salarié protégé. Leurs salaires sont maintenus par leurs employeurs qui seront remboursés par l'organisation syndicale.
- › Les membres de la commission doivent avoir les moyens de leurs ambitions:
 - › ils peuvent, dans le cadre de leurs missions, avec l'autorisation de l'employeur, avoir accès aux entreprises;
 - › ils ont du temps réservé pour l'accomplissement de leurs missions (jusqu'à 5 heures par mois). Ce temps passé à l'exercice des missions est considéré comme du temps de travail effectif.

Le fonctionnement de ces commissions tente donc de trouver un juste équilibre entre les besoins de l'entreprise et l'activité syndicale, même si ce nouveau périmètre reste fortement contesté par les syndicats patronaux.

Les commissions paritaires régionales sont donc appelées à devenir un acteur incontournable dans le processus de représentation des salariés de TPE.





Affirmez vos valeurs en choisissant un groupe engagé, solidaire et coopératif

 Chèque Déjeuner  Chèque Lire

 Cadhoc  Appli'CE  Chèque Domicile

EN SAVOIR +



LA MESURE D'AUDIENCE, ENJEU MAJEUR POUR LA CFE-CGC

Les élections TPE revêtent une importance particulière car elles représentent la dernière échéance électorale majeure avant la prochaine mesure de représentativité des syndicats, qui sera dévoilée courant 2017.

Qu'est-ce que la mesure d'audience ?

Entrée en vigueur suite à la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail », la mesure d'audience constitue le critère central permettant d'établir la représentativité des organisations syndicales au niveau national. Pour être considérée comme représentative et donc être en capacité de signer des accords collectifs, une organisation doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés sur les différents scrutins syndicaux. La mesure d'audience est le résultat de l'agrégation des suffrages recueillis par les organisations syndicales lors des différentes élections ayant rythmé la période.

Pour la mesure de 2017, seront ainsi pris en compte :

- › les élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016 ;

- › le scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises (TPE) ;
- › les dernières élections aux chambres départementales d'agriculture, qui se sont déroulées en janvier 2013.

La loi de 2008 a également mis en place six autres critères légaux à respecter pour pouvoir candidater à la représentativité : le respect des valeurs républicaines ; l'indépendance ; la transparence financière ; une ancienneté minimale de deux ans ; l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; la qualité des effectifs d'adhérents et les cotisations.

La mesure d'audience a pour objectif de redonner plus de pouvoir aux salariés en leur permettant, par le biais de leur suffrage, de décider qui a le pouvoir de négocier en leur nom des accords collectifs. Par extension, elle confère une légitimité plus grande à ces accords.

Quelle est la situation actuelle ?

Lors de la mesure d'audience dévoilée début 2013, la CFE-CGC faisait partie des cinq organisations syndicales ayant atteint le score nécessaire pour être considérée comme représentative, à l'instar de la CGT, la CFDT, FO et la CFTC :

- › CGT : 26,77%
- › CFDT : 26 %
- › FO : 15,94 %
- › CFE-CGC : 9,43 %
- › CFTC : 9,30 %

La CFE-CGC sur une excellente dynamique

L'objectif de la CFE-CGC est donc de conforter son statut d'organisation représentative lors de la prochaine mesure d'audience dévoilée l'an prochain. En progression constante ces dernières années à la faveur des excellents résultats engrangés lors des diverses élections par ses équipes, la CFE-CGC doit selon toute probabilité, et *a minima*, franchir le seuil symbolique des 10 %.



EN COULISSE

Un budget de vingt millions d'euros alloué pour la campagne de communication

Le gouvernement a mis sur la table 20 millions d'euros pour la campagne de communication (vidéos, spots radio, presse, réseaux sociaux, affiches vitrines et commerces...) des élections professionnelles dans les TPE.

Chaque organisation représentative (CFE-CGC, CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) a reçu de l'État une somme de 300 000 € pour la campagne (contre 250 000 € lors des élections de 2012), de même que l'Unsa et Solidaires, syndicats non représentatifs. Au total, une trentaine d'organisations syndicales (nationales, interrégionales et régionales) participent à ce scrutin qui se fait sur sigle, par voie électronique ou courrier.

« Un temps démocratique essentiel » selon Myriam El Khomi

Lors d'une conférence de presse organisée début octobre, la ministre du Travail a rappelé l'enjeu des prochaines élections TPE: « Ce scrutin est un temps démocratique essentiel. La démocratie sociale ne doit pas être le monopole des grandes entreprises. Ces élections constituent la seule occasion de se faire entendre pour les 4,5 millions de salariés de TPE et particuliers employeurs. »

Myriam El Khomri a indiqué souhaiter « une participation la plus élevée possible ». Pour mémoire, le taux de participation avait atteint 10,38% (478 866 votants) lors des précédentes élections, en 2012.

Toutes les structures de la CFE-CGC mobilisées

L'ensemble des unions régionales et des fédérations se sont mises à pied d'œuvre pour mener de multiples actions (participation à la Foire de Châlons et à des salons régionaux, conférences de presse...) et rencontrer les salariés des TPE, sans oublier les opérations de publipostage, de tractage, les publications dans la presse locale et régionale, et la diffusion de spots TV et radio.

Pour cette échéance décisive, la Confédération a mis en place un blog thématique pédagogique (www.cfecgc-tpe.org/) et une page Facebook. Les fédérations ont notamment communiqué par le biais de leurs publications (*Fer de Lance*, *Ecochim*, *Les cahiers du BTP*, *Présence Énergies...*). Enfin, des informations spécifiques ont été adressées aux adhérents et aux militants CFE-CGC lors de chaque session de formation.



Notre **métier** :
Accompagner les partenaires sociaux
lors de la mise en place de régimes
collectifs de protection sociale

l'INPC

L'interlocuteur
des acteurs de la
protection sociale



Le partenaire
des partenaires
sociaux

Le promoteur d'une protection
sociale collective et solidaire

Abonnez-vous à
L@ lettre de l'INPC

et recevez par courriel
mensuel l'actualité
de la protection
sociale

Abonnement
sur notre site
www.inpc.fr



VU D'AILLEURS

LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE DES PETITES ENTREPRISES DANS LES PAYS D'EUROPE

La place des syndicats est une problématique qui dépasse nos frontières hexagonales et se pose dans toute l'Europe. Tous les pays s'interrogent sur la notion de représentativité sans pour autant apporter une définition commune.

Deux données permettent notamment de comparer la définition de chaque pays: les seuils à partir desquels commencent la représentativité. Puis la manière dont est calculé la représentativité.



FRANCE

- › Seuil: représentation des TPE (en-dessous de 11 salariés) inscrite dans la loi.
- › Calcul: représentativité issue des votes lors des élections des syndicats.



ESPAGNE

- › Seuil: représentation à partir de 6 salariés. Inscrit dans la loi.
- › Calcul: représentativité issue des votes lors des élections des syndicats.



ALLEMAGNE

- › Seuil: représentation à partir de 5 salariés. Inscrit dans la loi et développé par des conventions collectives. La notion de représentativité n'est pas présente dans le droit.
- › Calcul : il faut répondre à plusieurs critères pour être défini comme syndicat dont le respect des principes démocratiques, la libre association, l'indépendance sur le plan financier de toute autre structure etc. La représentativité est la capacité des centrales à négocier. La charge de la preuve incombe aux syndicats eux-mêmes.



VU D'AILLEURS



ITALIE

- › Seuil: représentation à partir de 15 employés. Inscrit dans la loi.
- › Calcul: représentativité issue des votes lors des élections des syndicats.



POLOGNE

- › Seuil: comité d'entreprise à partir de 50 salariés. Élection si 10% des salariés le demande. Scrutin organisé par la loi et les syndicats représentatifs.
- › Calcul: représentativité issue des votes lors des élections des syndicats.



PORTUGAL

- › Seuil: aucun. Tout le monde peut être représenté. Inscrit dans la loi.
- › Calcul: le nombre de représentants syndicaux est laissé libre aux employés de chaque entreprise. Le nombre de syndicalistes profitant des droits syndicaux dépend de la taille de l'entreprise (c'est-à-dire du nombre d'employés) et du vote lors des élections du personnel.



ROYAUME-UNI

- › Seuil: aucun seuil prévu.
- › Calcul: représentativité.



SUÈDE

- › Seuil: 5 salariés. Organisé par des conventions collectives.
- › Calcul: seuls les syndicats signataires des accords généraux peuvent négocier et donc exister.

+ Sources

- «Systèmes nationaux de relations professionnelles», *Worker-participation.eu*
- «Étude d'impact du projet de loi Rebsamen», *Assemblée nationale*, 21/04/2015



CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Virginie Harinck

virginie.harinck@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 **@CFECCG #cfecgc**