

DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT



TPE général

Salarié-e des TPE, qui travaille dans une petite entreprise de moins de 11 salarié-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.

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, permettrait à chacune et chacun de pouvoir disposer de suffisamment de temps pour s'épanouir hors travail,

Il existe plus de 2 millions de TPE en France, soit 94% des entreprises. Elles représentent 1/5^{ème} 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.

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.

Petites entreprises oui, n

Ton vote, ajouté aux voix obtenues lors des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 10 salarié-e-s va déterminer la capacité de notre organisation à agir en ton nom et dans tes intérêts.



La représentativité de branche et nationale

Cela correspond au poids d'une organisation syndicale lors de la signature d'un accord qu'il soit de branche, national ou interprofessionnel.

Pour qu'un accord soit valable, il faut qu'il ait été signé par un ou plusieurs syndicats représentant 50% des voix exprimées lors d'un dernier processus électoral.

La question de savoir qui est, ou non, la première organisation syndicale au niveau national est secondaire. L'important, c'est d'avoir les moyens de peser utilement dans les négociations à tous les niveaux, afin de créer le rapport de force nécessaire au maintien de tes droits voire à l'acquisition de nouveaux permettant une réelle amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble des salarié-e-s. C'est en cela qu'il est primordial qu'un nombre important de voix se porte sur les listes CGT.



La composition des Conseils de Prud'hommes

Le nombre de conseiller-ère-s attribué à chaque organisation syndicale est défini par le nombre de voix obtenues par chacune d'elles dans les entreprises dépendant du périmètre géographique de compétence du Conseil de Prud'hommes.

Par ton vote, tu participes à la désignation des juges prud'hommes. Les élu-e-s CGT aux Conseils de Prud'hommes, sont reconnu-e-s, dans les départements, pour leurs compétences et sur le respect du droit du travail et des conventions collectives. Ils/elles ont à cœur la défense des intérêts des travailleuses, des travailleurs, sans « petits arrangements ».

Partout en France, nous leur devons l'élaboration de jurisprudences, le plus souvent confirmée par la Cour de cassation, qui apporte une interprétation plus favorable aux salarié-e-s des textes légaux et conventionnels.



La composition des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI)

Les salarié-e-s des TPE doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits que les autres salarié-e-s, et notamment celui d'être représenté-e-s. Ta représentation est assurée au sein des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles. Une instance qui doit permettre de gagner des droits nouveaux.

Mais là encore le nombre de représentant-e-s de chaque organisation syndicale sera déterminé en fonction du score obtenu par chacune d'elles.

Grâce à l'intervention des mandaté-e-s CGT au sein des CPRI, nous avons réussi, un peu partout, à mettre en place un processus de prévention des conflits, dont l'objectif est de préserver l'emploi et de limiter les contentieux prud'hommes. Mais aussi, dans un cadre plus large, à développer les pratiques qui visent à impliquer les salarié-e-s dans les procédures de santé, sécurité et pénibilité au travail. Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, nous avons été force de propositions dans l'accompagnement des entreprises pour mettre en sécurité leurs salarié-e-s.

Mais d'autres droits nouveaux sont à conquérir comme par exemple, permettre aux salarié-e-s de partir en formation professionnelle sur leur temps de travail en garantissant la prise en charge de leur salaire.

Pour une réelle défense de tes intérêts et pour l'amélioration de tes conditions de vie et de travail, donne toi le droit. VOTE CGT !

mais 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 gommait 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 nos publications (tracts, bulletins, livrets et brochures thématiques), sur l'actualité sociale de la Fédération, notamment sur le déroulement des négociations en cours.

Tu peux les consulter sur notre site Internet mais aussi sur les réseaux sociaux ou notre application mobile.



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



TÉLÉCHARGER NOTRE APPLICATION, Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

- Connaissez-vous l'actualité de votre branche ?
- Etes-vous informés sur vos droits ?
- Savez-vous comment fonctionne le syndicalisme ?
- Comment nous contacter ? Où nous rencontrer ?

S'informer pour comprendre,
comprendre pour transformer !

DISPONIBLE SUR :



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263, Rue de Paris

Téléphone : 01 55 82 89 41

Case 421

Télécopie : 01 55 82 89 42

93514 Montreuil cedex

Courriel : fsetud@cgt.fr

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

