

UN SYNDICAT DANS LES PME, C'EST POSSIBLE ? OUI, LÀ AUSSI L'UNION FAIT LA FORCE

À partir de 11 salariés dans l'entreprise : des délégués du personnel

Les délégués du personnel (DP) sont élus par le personnel dans toute entreprise d'au moins 11 salariés. Leur rôle est de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives au travail (salaires, hygiène et sécurité, durée du travail et horaires...) et de veiller au respect du Code du travail et de la convention collective. Ils peuvent saisir l'inspection du travail, plus facilement qu'un salarié seul, lorsque l'employeur refuse d'appliquer ces règles. En l'absence de DP, tous les quatre ans, l'employeur doit inviter par affichage, les syndicats représentatifs à venir négocier avec lui un protocole préélectoral pour organiser les élections dans son entreprise. Entre-temps, tout syndicat représentatif peut demander à l'employeur d'organiser ces élections. À partir de 50 salariés, un comité d'entreprise peut aussi être mis en place, avec une fonction de contrôle de la gestion économique de l'entreprise et une fonction de gestion d'activités sociales et culturelles.

Adhérer à un syndicat, ça veut dire quoi ?

Être plus forts, parce que collectivement organisés avec un syndicat. Le droit de se syndiquer est légalement reconnu. Nul ne peut donc être sanctionné ou pénalisé dans sa carrière du fait de son adhésion syndicale. Adhérer à la CFDT, c'est aussi recevoir une information syndicale, participer à la vie syndicale (émettre des avis, faire des propositions, prendre position sur les orientations et les actions à réaliser, participer à la désignation des représentants CFDT, être candidat aux élections professionnelles quand on le souhaite), accéder aux formations syndicales, être défendu efficacement... Le montant de la cotisation syndicale CFDT est égal à 0,75 % du salaire net imposable annuel (66 % de cette cotisation est déductible de l'impôt sur le revenu si on y est soumis). Pour les non imposables, la CFDT revendique auprès de l'État une prime équivalente, mais ne l'a pas encore obtenue.
**Contact : <http://www.cfdt-fgmm.fr/>
Comment-adhérer-a-la-CFDT.html**

Le savez-vous ?

Être adhérent CFDT, c'est aussi bénéficier de services : une assurance professionnelle contre les risques de la profession exercée, dans certaines conditions une indemnité journalière en cas de grève et une prise en charge des frais d'action juridique liée au travail.

Contacts : <http://www.cfdt-fgmm.fr/> ou mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr

Un syndicat dans l'entreprise, comment ?

L'exercice du droit syndical est légalement reconnu dans toutes les entreprises. Pour exercer ce droit, le syndicat doit être représentatif (la CFDT est représentative au niveau de la branche et au niveau national). Le syndicat peut constituer une Section Syndicale d'Entreprise qui regroupe les salariés d'une même entreprise adhérant à ce syndicat. Il peut désigner un représentant de la section syndicale, puis présenter des candidats aux élections DP (au moment où elles auront lieu ou, en l'absence de DP, demander à l'employeur qu'elles soient organisées) et ensuite désigner un délégué syndical qui a le pouvoir de négocier et de conclure des accords dans l'entreprise (par exemple chaque année une négociation est obligatoire sur les salaires). Dans ce processus, le syndicat CFDT accompagne les salariés, la section syndicale et les candidats aux fonctions syndicales. Si vous souhaitez vous organiser syndicalement dans l'entreprise, le premier pas à faire est de contacter le syndicat CFDT.

Représentant de la section syndicale, délégué du personnel et délégué syndical sont protégés par la loi

Un employeur ne peut pas sanctionner ou licencier pour exercice du droit syndical. Parce que des employeurs ont tenté d'utiliser d'autres motifs pour exercer des menaces ou une répression masquée contre des délégués du personnel ou délégués syndicaux, la loi accorde à ceux-ci une protection spéciale contre les sanctions et le licenciement. Dans de tels cas, l'employeur doit respecter une procédure spécifique rigoureuse et demander une autorisation administrative pour licencier un délégué. Lorsque la CFDT crée avec des salariés, une section syndicale dans une entreprise, avant de désigner des candidats aux élections ou des représentants, elle rencontre l'employeur pour lui démontrer qu'il a tout intérêt à respecter les droits syndicaux et les droits des salariés. La CFDT lui fait aussi comprendre qu'une représentation des salariés dans l'entreprise, ce n'est pas que des contraintes : les délégués, en faisant remonter les problèmes et en cherchant des solutions avec l'employeur, jouent ainsi un rôle de prévention des conflits du travail, des départs de salariés compétents, mais mécontents, qui feraient défaut à l'entreprise, prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles qui coûtent cher à l'entreprise...

Salariés(es) dans une Petite ou Moyenne Entreprise vous avez des droits vous aussi, apprenez à les connaître, la CFDT peut vous aider !



Les élus du personnel dans les TPE, ça existe

Suite à la négociation d'un protocole d'accord préélectoral dans une entreprise de 17 salariés, située en région nantaise et spécialisée dans la conception de structures métalliques, l'élection d'un délégué du personnel (DP), nouvellement adhérent CFDT, a changé les conditions de travail et de salaire. En l'espace d'un an, suite à l'accompagnement et à la formation, par le syndicat CFDT, de l'adhérent devenu DP, les salariés de Ouest Industrie ont obtenu la mise aux normes en vigueur des outils de production, la mise à disposition d'un local syndical, d'un lieu de restauration, la prise en charge par l'entreprise du nettoyage des bleus de travail. Le droit du travail est enfin respecté et le dialogue social s'installe entre les deux parties. Pour les salariés, c'est un nouveau statut et une nouvelle reconnaissance dans le travail. Pour le délégué du personnel, ces avancées sociales lui apportent une assurance dans sa nouvelle mission de représentation des salariés.

Dialogue social : dans les entreprises de moins de 11 salariés c'est possible !

Chez Avelec, (9 salariés), situé à Vigne aux Bois (Ardennes), fournisseur en solutions d'électronique industrielle, le dialogue social existe avec la CFDT et ses adhérents dans l'entreprise, et plus largement avec tous les salariés. Malgré l'absence de délégués du personnel (la loi fixe le seuil à 11 salariés pour élire des DP), le syndicat CFDT local a négocié avec l'employeur, des avantages sociaux importants : un budget de 150€/an/par salarié pour des activités sociales (arbre de Noël notamment), qui seront gérées par deux salariés choisis par tous les autres ; complémentaire santé financée à parité employeur/salariés (50 % chacun) ; prévoyance gros risque (décès, invalidité, incapacité) financée pour deux tiers employeur / un tiers salariés ; mise en place des « chèques déjeuner » financés par l'employeur. Un saint cet employeur ? Non, un bon gestionnaire qui comprend que pour fidéliser ses salariés, une entreprise doit les respecter et reconnaître leurs compétences. C'est ça le dialogue social.

Faire respecter ses droits

Depuis quelque temps, une section syndicale CFDT s'est constituée à la Coutellerie nontronnaise (Aquitaine). Le bilan des avancées obtenues depuis a été fait récemment par la section à l'attention des salariés :
- Application des conventions collectives par la régularisation et le paiement des arriérés sur cinq ans des trois jours de carence en cas d'arrêt maladie.

UN PROBLÈME AVEC VOTRE EMPLOYEUR ! SUR QUOI VOUS APPUYER ?

Votre « contrat de travail » personnel

Le contrat de travail lie juridiquement le salarié et son employeur. En cas de litige, c'est une référence devant les tribunaux. Il indique principalement : la durée de la période d'essai, la convention collective dont vous relevez, l'emploi et la qualification (titre de votre fonction), la classification attribuée (qui notamment détermine un salaire minimum garanti défini par la convention collective), la rémunération réelle, le lieu de travail (il est fréquent que les employeurs prévoient une clause de mobilité), la durée et les horaires de travail, les conditions de rupture du contrat de travail et la durée du préavis. La fiche de paie est aussi un élément du contrat de travail. **Il faut être vigilant sur ces points. En cas d'interrogation, n'hésitez pas à nous contacter.**

La convention collective qui vous est applicable

Une convention collective est un contrat collectif écrit, pour une même branche d'activité (par exemple la métallurgie), négocié entre représentants des employeurs et syndicats représentatifs. Elle définit des règles obligatoires de travail (classifications, rémunérations minima, durée du travail, congés, conditions d'embauche, de licenciement...). L'employeur doit vous faire connaître la convention collective applicable dans son entreprise et la tenir à disposition. Au code NAF figurant sur votre fiche de paie (identifiant l'activité principale de l'entreprise) correspond une convention collective. Dans la métallurgie, les conventions collectives sont territoriales et complétées par des accords nationaux séparés.

Renseignez-vous gratuitement dans nos permanences syndicales et sur « <http://www.fgmm.cfdt.fr> » et « <http://www.juritravail.com/Tutoriel-Video/convention-collective> ».

Le savez-vous ?

La CFDT se préoccupe aussi de l'intérêt des salariés des PME-TPE en négociant et en veillant à l'application de la convention collective de branche qui leur assure des garanties concrètes au travail.

- Application du Code du travail par la mise en place des réunions mensuelles obligatoires des délégués du personnel, suivies d'un compte rendu aux salariés.
- Amélioration des conditions de travail, en collaboration avec l'Inspection du travail. (Protections individuelles, mise en place de fiches de sécurité, surveillance et classification des produits utilisés dans l'entreprise et susceptibles de nuire à la santé, etc.)

La CFDT métallurgie propose à ses adhérents une mutuelle pour un prix très attractif : une couverture santé très complète et très bien adaptée aux salariés de PME, notamment en l'absence de contrat de groupe dans l'entreprise, pour un prix allant de 22 €/mois pour un jeune seul et de moins de 30 ans, à 92 €/mois pour une famille entière. **Contact : www.fgmm.cfdt.fr ou 01 56 41 50 70.**

■ Pouvoir exprimer collectivement les problèmes rencontrés au travail

Récemment, deux salariés (élus du personnel, sans appartenance syndicale) de la société ABH (ascenseurs, 80 salariés) adhèrent au syndicat CFDT de la métallurgie 35 qui signe alors avec l'entreprise un protocole pour des élections qui ont eu lieu en juin dernier avec la réélection des deux candidats. Une quarantaine de techniciens sur quarante-deux se sont rencontrés pour échanger sur leurs problèmes multiples : pouvoir d'achat, conditions de travail suite aux pressions sur les salariés, prime de salissure, refus de la géolocalisation... Le syndicat CFDT était présent pour les soutenir. Il a pu renseigner les salariés sur leurs droits. Pour la première fois dans la vie de l'entreprise, les salariés se sont mis en grève. En fin de journée, ils ont pu voter la reprise du travail, pour le lendemain, jugeant les avancées obtenues satisfaisantes : revalorisation de la prime d'astreinte, prise en charge du nettoyage des vêtements de travail par l'entreprise, arrêt de la géolocalisation, promesse de se réunir très rapidement pour revoir les points restant à régler. La CFDT rencontrera très prochainement les élus pour vérifier que les promesses ont été tenues et pour discuter des dossiers en attente ainsi que d'un calendrier de négociation. Par le dialogue social, avec l'appui de la CFDT, ces salariés ont recouvré la jouissance de leur droit.

■ Pour des salaires décents !

L'entreprise Newtec-palettisation, située en Vendée, fabrique des machines permettant le conditionnement automatique d'emballages. Déplorant des niveaux de rémunération 10 % inférieurs à la moyenne des salaires du département, la CFDT revendiquait 2,5 % d'augmentation générale pour l'année et la mise en place de mesures de rattrapage. Malgré les bons résultats de l'entreprise, et après plusieurs réunions de négociations, le patron de cette PME de 136 salariés ne prend pas au sérieux ces revendications légitimes. Attitude qui provoque la grève des salariés. Après quatre jours d'arrêt de travail, de plus de 85 % des salariés, les négociateurs CFDT obtiennent 2,5 % d'augmentation annuelle des rémunérations pour l'ensemble des personnels, une enveloppe de 0,5 % destinée aux augmentations individuelles, un rattrapage des salaires de base des personnels non-cadres de 5 % sur deux exercices (2,5 % au 1er avril de l'année en cours et 2,5 % au 1er avril de l'année suivante).

■ Le Code du travail

C'est le recueil des lois (issues du Parlement) et décrets (issus du Gouvernement) concernant le travail : durées maximales du travail, salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), droits aux congés, protection de la santé au travail, droits syndicaux et de représentation de salariés, etc. Il est complété par les conventions collectives de branche, les accords d'entreprise quand ils existent et le contrat de travail.

■ D'autres garanties légales

Au fil du temps, les syndicats ont obtenu des droits et des protections des salariés au travail : la couverture des risques de maladie et d'accident du travail, une pension de retraite, l'assurance d'un revenu en cas de chômage, le financement mutualisé de la formation professionnelle... Des organismes paritaires (moitié organisations d'employeurs/moitié syndicats de salariés) gèrent ces garanties : Sécurité sociale, assurance chômage UNEDIC, caisses de retraite, mutuelles et organismes gestionnaires des fonds de la formation professionnelle...

UNE DIFFICULTÉ AU TRAVAIL ! QUI PEUT VOUS AIDER ?

■ L'Inspection du travail ?

C'est gratuit

Elle contrôle si le droit du travail est bien appliqué au sein de votre entreprise. En cas contraire, elle peut dresser un Procès-Verbal à votre employeur et lui demander un changement de comportement. Par exemple, pour faire respecter le mode de calcul des congés. L'inspection du travail est départementale. Demandez le contrôleur ou l'inspecteur du travail dont dépend votre entreprise. En général, le contrôleur du travail s'occupe des petites structures, et l'inspecteur, son chef, prend en charge les entreprises de plus de 50 salariés pour un territoire défini. Ces fonctionnaires sont en nombre insuffisant et souvent submergés de travail. **Recherchez, dans un annuaire, adresse ou numéro de téléphone de l'inspection de votre département.**

■ Le Conseil des Prud'hommes ?

Ca coûte 35 €

En cas de litige avec votre employeur, les Prud'hommes sont une juridiction compétente pour régler les conflits du travail. Par exemple, pour faire respecter le salaire minimum conventionnel. Les juges prud'homaux sont élus à parité par les salariés et les employeurs. Il n'est pas nécessaire d'avoir un avocat pour soutenir un dossier devant les Prud'hommes, mais y aller seul est risqué si l'on connaît mal le droit du travail. Avant de juger le litige, les conseillers prud'homaux organiseront une réunion avec votre employeur pour une tentative de conciliation. Vous pouvez saisir l'un des Conseils compétents pour l'un des lieux suivants : lieu de signature de votre contrat de travail, lieu d'exercice de votre

■ La crise ne doit pas justifier le recul social !

Située dans le nord de la Vendée, fabricant d'essieux agraires essentiellement, l'entreprise Monroc emploie 48 salariés. Cette PME affiche un horaire hebdomadaire de 35 h et applique un accord de modulation se traduisant uniquement par des heures supplémentaires. Subissant la crise en 2009 et 2010, les salariés connaîtront des périodes de chômage partiel indemnisé à minima.

Alors que plus tard, l'entreprise a retrouvé un très bon niveau d'activité, recourant à nouveau aux heures supplémentaires, le contexte semble favorable afin d'ouvrir les négociations salariales. Le chef d'entreprise ne l'entend pas de cette oreille, refusant toute discussion. C'est sans compter sur la détermination de 35 salariés sur 48 qui décident de cesser le travail. Après trois jours de négociation, de travail collectif et de solidarité, les salariés obtiennent : une augmentation générale mensuelle de 60 €, l'imputation des jours de grève sur les heures supplémentaires déjà effectuées.

■ Négocier avec l'aide du syndicat !

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires s'impose dans chaque entreprise, dès lors qu'un syndicat y est présent. À la Tolerie forézienne (Loire), elle s'était achevée sans parvenir à un accord de revalorisation des rémunérations. Accompagnés par le syndicat CFDT, les salariés ont dû en passer par un débrayage de quelques heures pour convaincre l'employeur de reprendre la négociation. Ce qu'il a fait très vite dans l'esprit de maintenir un bon dialogue social dans son entreprise. Résultat : 2,4 % d'augmentation générale et respect de la grille conventionnelle des salaires minima.

■ Avec le syndicat, on peut aussi sauver la boîte !

La SARL Rouzier Caross' Ambulances, PME de 49 salariés située dans l'Orne, est spécialisée dans l'aménagement de véhicules-ambulances. Le patron exerçait beaucoup de pression sur les salariés, ce que la CFDT dénonçait, ainsi que la mauvaise gestion de l'entreprise. Un premier plan de licenciements supprime huit emplois. La CFDT se mobilise pour sauvegarder l'entreprise : une matinée de grève, une communication dans la presse, des propositions pour relancer l'activité, une demande d'appui de la Commune et une rencontre avec le Préfet. Malgré cela, l'année suivante, l'entreprise est mise en redressement puis, au bout de quatre mois, en liquidation (disparition). La CFDT participe à la recherche d'un repreneur et soutient l'offre de l'un d'entre eux, toujours en recherchant l'appui de la Commune et de la Préfecture. Dans un premier temps, l'offre est rejetée par le Tribunal de commerce. Les salariés, organisés par la CFDT, se mobilisent. La CFDT communique et cherche des appuis. À force de ténacité, le projet du repreneur est accepté. Aujourd'hui, l'entreprise, rebaptisée ATSV Ambulances, emploie 19 salariés. La gestion est saine. Il y a des projets d'embauches. Depuis la reprise de l'entreprise, deux augmentations de salaire ont eu lieu, de 3 à 12 % à chaque fois, les coefficients ont été revus et en juin un aménagement du temps de travail a été mis en place, les salariés terminent la semaine le vendredi à midi, enfin de vraies avancées !

activité professionnelle, lieu de votre domicile (si vous travaillez chez vous ou êtes itinérant), lieu d'implantation du siège social de votre entreprise.

Contact : « <http://www.annuaire.justice.gouv.fr/> ».

■ Un conseiller du salarié ?

C'est gratuit

Si vous êtes convoqué à un entretien préalable au licenciement et s'il n'y a pas de représentant du personnel dans votre entreprise, vous pouvez vous faire assister lors de cet entretien par un conseiller du salarié. Celui-ci exerce sa mission à titre bénévole. Il est soumis au secret professionnel et plus généralement à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. **Téléphonnez à la mairie ou à l'inspection du travail et demandez les noms et coordonnées des conseillers du salarié proche de chez vous.**

■ Un avocat ?

De 200 à 800 € de l'heure

Les avocats peuvent vous renseigner, vous conseiller, agir pour vous en justice, mais pas gratuitement. Ils sont surtout sollicités en cas de litige avec l'employeur, lorsqu'il faut négocier un accord à l'amiable (par exemple un départ négocié) ou envisager une action devant un tribunal (devant certains tribunaux le recours à un avocat est obligatoire, mais pas aux Prud'hommes). Toutefois, le recours à un avocat induit un coût financier à votre charge (vérifier si vous avez droit à l'aide juridique publique, si vous ne dépassez pas un certain revenu).

Sur Google, tapez « avocats spécialisés dans le droit du travail au service des salariés ».

■ Un syndicat ?

C'est tout au plus une cotisation syndicale

Les syndicats défendent votre intérêt individuel et celui de l'ensemble des salariés. La CFDT a des représentants près de chez vous, dans ce que l'on appelle en général une Union locale, avec des permanences juridiques ouvertes au public (consultez un annuaire ou internet pour en avoir l'adresse). La CFDT peut vous orienter utilement et même s'occuper précisément de votre cas, y compris vous soutenir devant un conseil de Prud'hommes, dans un rôle d'avocat, dans la plus stricte confidentialité. Mais au-delà d'un simple renseignement qui sera gratuit, le syndicat CFDT vous demandera d'adhérer, car il fonctionne sur la base des cotisations de ses membres. Il est composé de bénévoles qui sont compétents en matière de droit du travail.

Contact : <http://www.cfdt-fgmm.fr> ou mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr.

Le savez-vous ?

S'organiser avec la CFDT, ça donne accès à un réseau d'experts économiques, juridiques, ergonomiques, sociaux... ça permet des contacts avec d'autres sections syndicales partageant vos problèmes ou pouvant vous aider, notamment les représentants CFDT des entreprises donneurs d'ordre de votre PME-TPE.