

NOUS AUSSI

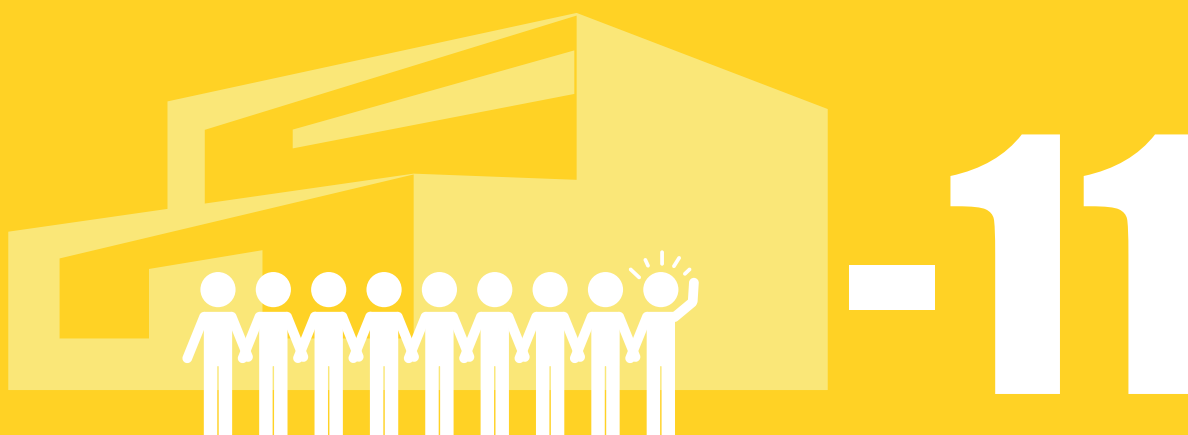
51^e
CONGRÈS
MARSEILLE
18 → 22 AVRIL 2016

la
cgt

tpe
artisanat

COLLECTIF CGT - TPE / ARTISANAT - TRIMESTRE 2 - 2016

LETTRE D'INFORMATION
DE L'ACTIVITÉ CGT DANS LE
SECTEUR DES TPE / ARTISANAT N° **21**



EDITO

TOUS CONCERNÉS !

Cinq millions de salariés sont concernés par les élections dans les TPE qui se tiendront du 28 novembre au 12 décembre 2016. Une participation massive à ce scrutin est indispensable à plusieurs titres. Cette élection va définir la représentativité nationale de la CGT et déterminera le poids des organisations syndicales dans les branches avec la possibilité de signer ou dénoncer les accords de branches. Autant dire des enjeux majeurs pour défendre nos acquis mais aussi pour être force de propositions. Ce scrutin servira également à désigner les représentants Cgt qui siègeront dans les futures Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPR). Mais aussi pour la désignation du nombre des conseillers prud'hommes CGT qui siègeront dans les différentes sections. Cette élection que nous a

confisquée le gouvernement. Le taux de participation au scrutin sera donc déterminant pour que la CGT, placée première organisation syndicale en 2012, renforce cette place. Dans un contexte économique et social tendu où les droits des salariés sont remis en cause par le gouvernement et le patronat, les salariés de l'Artisanat, des TPE, des PME pourraient être les premiers impactés avec la réforme du Code du travail et l'inversion de la hiérarchie des normes. Les conventions collectives sont le plus souvent les seuls droits que possèdent les salariés des entreprises de moins de 10. Ce sont aussi les salariés des entreprises de moins de 10 qui sont les moins syndiqués mais qui savent trouver la CGT pour les défendre devant les conseils des prud'hommes. Avec les Commissions Paritaires Régionales de l'Artisanat, les futures commissions régionales

pour les salariés des Professions libérales et celles des Services à la personne qui verront le jour, il sera donné plus de poids au dialogue social dans les territoires et cela permettra de porter les revendications des salariés peu organisés. Autant dire que cette campagne doit aussi être placée sous le signe de la syndicalisation de masse des salariés des TPE. Rendre visible et accessible la Cgt est la condition indispensable de la réussite de ces élections. Les militants avec leurs organisations de proximité, les Unions Locales et les Unions Départementales sont les premiers à rencontrer dans leurs quotidiens les salariés des TPE. C'est une campagne de proximité, de contact et de débat que nous comptons mener pour faire la démonstration que « la CGT, c'est tous les salariés ».

► **Michèle CHAY**

Synthèse de l'enquête salariés tpe 2016

Réalisée en ligne par Harris interactive du 29 mars au 05 avril 2016 sur un échantillon représentatif des salariés des TPE de 1 000 personnes âgés de 16 ans et plus.

Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : sexe, âge, secteur d'activité et région de l'interviewé(e). Les « rappels 2012 » sont issus d'une enquête réalisée en ligne du 20 au 30 juillet 2012.

ÊTRE STIMULÉ PAR SON TRAVAIL ET AVOIR UN EMPLOI STABLE RESTENT DES INGRÉDIENTS LES PLUS ESSENTIELS POUR ÊTRE HEUREUX AU TRAVAIL, SELON LES SALARIÉS DE TPE

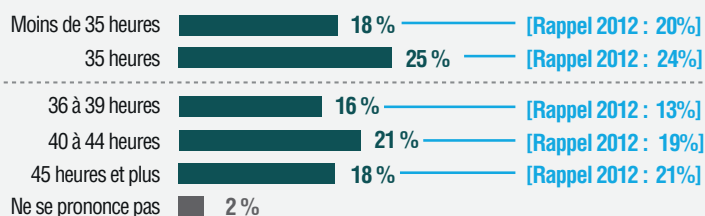
Pour chacun des critères suivants, indiquez s'il est selon vous très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas du tout important pour être heureux au travail (à tous en %)

	Très important	Plutôt important	Plutôt pas important	Pas du tout important	Ne se prononce pas	ST Important	Rappel 2012
Exercer un métier intéressant	65	31	3	1		96 %	98 %
Être bien payé	54	42	4	1		96 %	97 %
Avoir un emploi stable, sans précarité	61	34	4	1		95 %	96 %
Avoir une grande autonomie	45	49	5	1		94 %	94 %
Être bien protégé juridiquement contre les accidents de travail, le harcèlement	45	46	8	1		91 %	90 %
Pouvoir évoluer dans sa carrière	44	47	7	1		91 %	93 %
Travailler pendant un nombre raisonnable d'heures dans la semaine	41	46	11	1		87 %	87 %
Exercer des responsabilités	28	56	14	2		84 %	83 %
Bénéficier des droits sociaux (par exemple chèques déjeuner)	27	47	22	4		74 %	77 %
Disposer d'une instance interentreprises proposant des avantages (réductions sur le cinéma, les voyages, ...)	18	41	34	7		59 %	53 %

Un peu plus de 8 salariés de TPE sur 10 se déclarent satisfaits de leur métier. Ils donnent leurs appréciations sur ce que doivent être de bonnes conditions de travail et de vie. Par ailleurs Plus des 80 % des salariés ont toujours le sentiment d'exercer un métier intéressant, mais comme en 2012, la moitié seulement estime être bien payée ». 68 % indiquent ne pas bénéficier de droits sociaux. 80 % ne disposent pas d'instance interentreprises (types CE...)

EN 2016, LES SALARIÉS DE TPE DÉCLARENT TRAVAILLER 37 HEURES EN MOYENNE CHAQUE SEMAINE

Aujourd'hui, en moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine ?
Question ouverte, réponses spontanées (à tous en %)

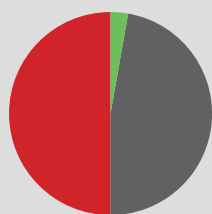


Temps de travail moyen déclaré
37h / semaine

Idéalement la semaine des 35 h reste la référence puisque 61 % souhaitent travailler 35 h et moins. Notre enquête indique aussi que ceux qui travaillent moins de 35 h souhaitent travailler un peu plus et ceux qui travaillent plus de 40 heures souhaitent voir leurs nombres d'heures diminuer.

À L'IMAGE DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS FRANÇAIS, LA MOITIÉ DES SALARIÉS DE TPE ESTIME TRAVAILLER TROP PAR RAPPORT À LEUR SALAIRE

Avez-vous le sentiment que... ? (à tous en %)



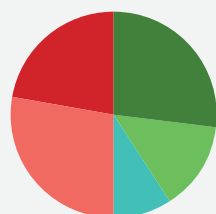
- 47** Vous ne travaillez ni trop ni pas assez au regard de votre salaire [Comparatif Tous salariés : 46%]
- 50** Vous travaillez trop au regard de votre salaire [Comparatif Tous salariés : 51%]
- 3** Vous ne travaillez pas assez au regard de votre salaire [Comparatif Tous salariés : 3%]

Parmi les salariés ayant le sentiment de trop travailler au regard de leur salaire, deux sur trois pointent directement du doigt leur paie actuelle, jugée trop faible et 65 % estiment n'être pas assez payés dans l'absolu. 41 % des salariés de TPE estiment travailler davantage que ce qui est indiqué dans leur contrat de travail.

PARMI LES SALARIÉS DES TPE DÉCLARANT FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, UN SUR DEUX AFFIRME NE JAMAIS ÊTRE RÉMUNÉRÉ POUR CE TRAVAIL

Diriez-vous que les heures supplémentaires que vous effectuez ... ?

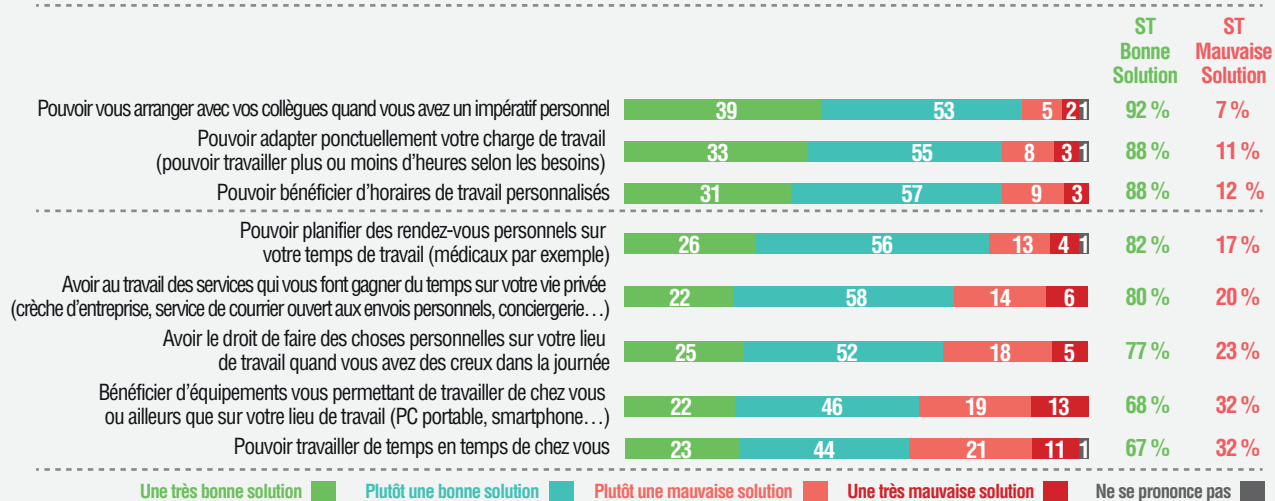
- À ceux déclarant faire des heures supplémentaires (soit 90% de l'échantillon), en % -



- 27** Vous sont toujours rémunérées
 - 14** Vous sont la plupart du temps rémunérées
 - 9** Vous sont parfois rémunérées
 - 28** Ne vous sont jamais rémunérées mais vous avez d'autres formes de compensation (heures de récupération, etc.)
 - 22** Ne vous sont jamais rémunérées et vous n'avez pas d'autres formes de compensation
- ST Rémunérées : 50% ST Jamais rémunérées : 50%

POUR CONTRIBUER À CONCILIER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE, LES SALARIÉS DE TPE SOUHAITENT AVANT TOUT UNE ENTRAIDE ENTRE COLLÈGUES

Chacune des propositions suivantes vous semble-elle une bonne ou une mauvaise solution pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? (à tous en %)

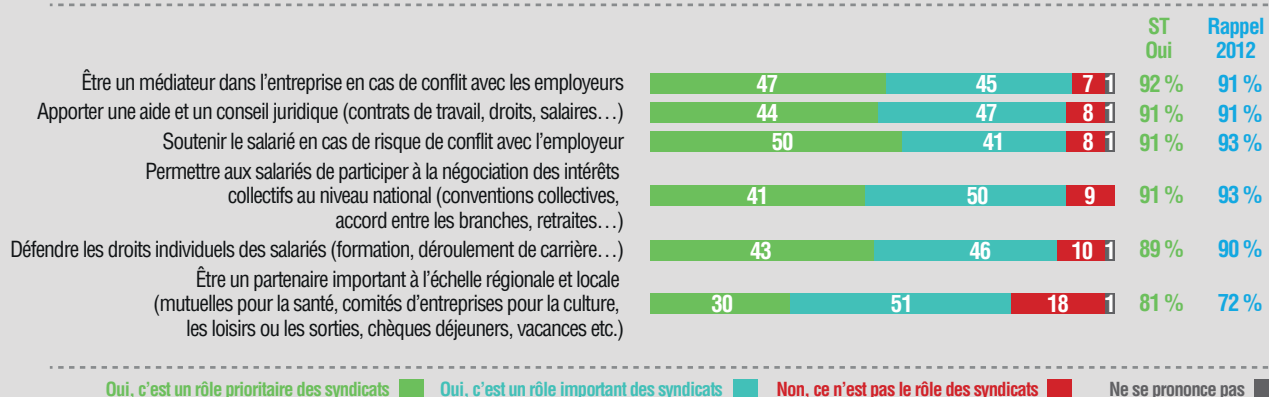


Un tableau qui fait émerger une autre organisation du travail dans les TPE une forme de travail qui vient bousculer le sacro-saint lien de subordination, demande aussi une autre vision de l'entreprise. Des débats en perspective, pour une autre manière de vivre, de travailler, mais cela demande des salaires à niveau, aujourd'hui nous sommes obligés de compter chaque heure de travail pour avoir notre salaire correspondant. Cela dit 6 salariés de TPE sur 10 estiment être moins payés que ce qu'ils devraient (62 % exactement).

820 €/mois est la somme moyenne souhaitée d'augmentation des salaires. Il existe une grande diversité de manière de revendiquer, mais l'essentiel reste qu'aujourd'hui de nombreux salariés n'ont pas les moyens pour vivre correctement et demandent des solutions qui sont diverses (faire des heures supplémentaires par exemple, mais...)

LES SALARIÉS DES TPE ESTIMENT QUE LES SYNDICATS DE SALARIÉS ONT TOUJOURS UN RÔLE IMPORTANT DANS LA VIE DE L'ENTREPRISE

Selon vous, chacun des éléments suivants fait-il partie du rôle des syndicats de salariés ? (à tous en %)



1 salarié de TPE sur 2 (48 %) seulement se dit bien informé de ses droits en tant que travailleur. ¼ Des salariés de TPE ne sait pas de quelle convention collective il dépend et 10 % pensent ne pas en avoir. Un salarié de TPE sur deux qui fait des heures supplémentaires affirme ne jamais être rémunéré pour ce travail.

46 % des salariés de TPE déclarent qu'ils pourraient adhérer à un syndicat, mais l'assortissent, pour une bonne part d'entre eux, de conditions.

Les salariés, d'après l'enquête, sont prêts à se syndiquer sous certaines conditions. Ils attendent plus de transparence, des entités moins politisées, une cotisation moins chère, des syndicats plus proches des attentes et des besoins des salariés.

Après analyse de ces conditions, il existerait un défaut de communication notamment sur le prix de la cotisation par exemple. Par ailleurs, il nous faut faire un effort de communication pour démontrer que se syndiquer, n'est pas un acte de consommation comme choisir un paquet de lessive !

Quant à l'image d'un syndicalisme politisé, c'est une vision entretenue qu'il convient d'aider à dépasser. Il nous faut contribuer à l'émergence d'un syndicalisme pour les salariés des TPE, proche et solidaire. **Avec eux, construisons le syndicalisme CGT des salariés des TPE de notre siècle.**

L'intégralité de l'enquête Harris CGT TPE 2016 sera mise à disposition des organisations de la CGT prochainement sur le site www.tpe.cgt.fr

Des commissions paritaires pour tous les salariés des tpe.

Depuis 2010, se sont mises en place des Commissions Paritaires Régionales dans l'Artisanat, d'autres secteurs les mettront en place d'ici 2017 avec des financements spécifiques.

- Dans l'artisanat, ce sont les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat, avec un financement de 0,15 % de la masse salariale (partagé entre le pro et l'interpro)
- Pour les professions libérales, elles sont prévues par un accord renégocié en 2016 un financement interpro de 0,05 % de la masse salariale est prévu (non effectif à ce jour)
- pour les salariés des particuliers employeurs et assistantes maternelles, les commissions paritaires ont commencé à se créer et sont actuellement négociées pour être mises en place dans les 13 régions, un financement existe actuellement de 0,22 % de la masse salariale (pro)

Ces commissions sectorielles devront à partir de 2017 être composées à minima d'au moins cinq représentants des organisations syndicales, eux mêmes salariés issus de ces entreprises de moins de 11 salariés.

Par contre pour tous les salariés qui ne seraient pas couverts par une commission paritaire régionale sectorielle, ou professionnelle, la loi met en place les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI). 13 CPRI pour 13 régions + 7 dans les DOM.

10 sièges reviennent aux syndicats interprofessionnels de salarié-e-s, 10 sièges aux organisations employeurs interprofessionnelles, dans le respect de la parité, ils sont désignés pour 4 ans. Pour les organisations syndicales, les sièges sont répartis proportionnellement à l'audience recueillie lors du scrutin TPE sur la région concernée.

Les représentants syndicaux dans les CPRI bénéficient des protections identiques aux élu-e-s (DP...) et sont soumis aux mêmes obligations relatives à leurs droits civiques. Les représentants syndicaux dans les CPRI auront 5 heures de délégations / mois (non compris temps de déplacements). Les CPRI n'auront pas de moyens propres pour fonctionner. Sinon par notre volonté et nos propres moyens, nous financerons nos représentations CPRI sur le fonds 0,016 %.

Rôle des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles

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) ;
4. faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Les membres des CPRI ont pour leurs missions, accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

La régionalisation de toutes ces commissions paritaires n'est pas une de nos revendications. Nous voulions plus de proximité. Nous voulons une universalité des droits à la représentation pour tous les salariés sans IRP. Nous voulons des DP d'origine syndicale dans toutes les entreprises ou un-e salarié-e le demande. Nous voulons, en l'absence d'élus d'origine syndicale dans les TPE/PME, une représentation par des commissions paritaires de proximités (cela concernerait 8 000 000 de salarié-e-s dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s), avec des prérogatives identiques aux DP et des moyens correspondants.

À partir de 2017 nous aurons à faire vivre les CPRI, CPRIA, commissions pour les particuliers employeurs, assistantes maternelles, professions libérales... Elles sont des outils, un peu les IRP des salarié-e-s des TPE.

Par ailleurs, constatons qu'il n'y a pas de moyens pour les activités sociales, culturelles et sportives, alors qu'un accord ancien existe dans les garages (apasca), et qu'un accord récent dans l'agriculture prévoit un financement de 0,03 % de la masse salariale des entreprises concernées.



Enjeux des élections TPE

La représentativité :

La représentativité des organisations syndicales est déterminée après l'addition Dans le privé :

- des résultats élections CE, DUP (à défaut des DP)
- et des résultats de la consultation des salariés des TPE.

Les résultats TPE seront donnés interprofessionnellement au plan national, régional, et départemental. Ils seront aussi donnés par branche professionnelle.

Pour avoir une représentativité globale du poids politique des organisations syndicales, nous y additionnerons par ailleurs les résultats des élections fonctions publiques.

Droit de négocier, droit de s'opposer :

Les élections TPE contribueront à déterminer l'influence de chaque organisation syndicale, leur donnant le droit de négocier, de signer des accords, les conventions collectives, et donneront des éléments de représentation des organisations pour siéger dans les instances paritaires, les CPRI...

Répartition des sièges pour les Prud'hommes.

Les résultats des élections TPE additionnés aux résultats CE, DUP, DP, détermineront la répartition départementale des sièges par organisations aux prud'hommes.

Les revendications CGT pour les salariés des TPE :

Mêmes droits pour tous les salarié-e-s.

L'universalité des mêmes droits pour tous n'est pas acquise : droits à la représentation, salaires, activités sociales, formations, droits de défense et de soutien.

Revendications interprofessionnelles et professionnelles.

Agir pour gagner des revendications importantes pour les salarié-e-s des TPE : salaires, SMIC, 32 h, conditions de travail, moins de temps partiels, pas de précarité, égalité F/H, paiement de toutes les heures de travail effectuées, reconnaissance des qualifications ...

Droit à des institutions de représentation en proximité pour tous les salarié-e-s des entreprises de moins de 11 (repères revendicatifs CGT).

Soit sur une base interprofessionnelle, soit par grand secteur d'activité. Avec un financement de 0,2 % pour le fonctionnement et 3 % de la masse salariale pour financer des activités sociales et culturelles.

Nous devons créer des syndicats CGT de proximité avec les salarié-e-s des TPE.

Nous devons centrer nos actions pour proposer aux salarié-e-s des TPE (apprenti-e-s compris) de se syndiquer à la CGT et créer des lieux d'écoute, d'échange, d'information, de connaissance de ses droits, de soutien, de solidarité, d'intervention, de participation pour qu'aucun salarié ne reste isolé!

Calendrier relatif à l'organisation du vote tpe 2016 et aux recours gracieux et contentieux.

- **De Janvier à mai 2016** : Les URSSAF transmettent la liste des salariés employés dans une TPE en décembre 2015 au prestataire pour l'établissement des listes électorales des salariés.
 - **Du 10 au 23 mai 2016** : Dépôts des candidatures sur sigle et des professions de foi (4 pages régionales, avec 10 noms par région de nos futurs désignés pour les CPRI).
 - **Du 23 Mai au 6 Juin** : Examen des candidatures.
 - **Le 7 juin 2016** : Publication des candidatures. (Du 7 au 27 juin 2016 examen des recours sur les candidatures par le tribunal d'instance).
 - **Du 13 au 22 Juin 2016** : Processus de validation des documents de propagande des organisations syndicales candidates et de consultation des commissions des opérations de vote.
 - **Le 3 Septembre 2016** : Au plus tard, envoi à chaque électeur d'un courrier l'informant de son inscription.
 - **Le 5 septembre 2016** : Publication de la liste électorale.
 - **Du 5 au 26 septembre 2016** : Période des recours gracieux. Le 27/10/16 dernières décisions des tribunaux d'instance suite aux recours contentieux sur la liste électorale).
 - **En novembre 2016** : Envoi du matériel de vote aux électeurs.
 - **Du 28 novembre au 12 décembre 2016** : Déroulement du scrutin par internet et vote par correspondance reçu jusqu'au 16/12/2016.
 - **19 au 22 décembre 2016** : Dépouillement national, agrégation des votes par internet et par correspondance et publication des résultats.
- Petites recommandations :**
pour ces élections nous devons anticiper :

 - la période de recours gracieux pour les inscriptions **du 5 septembre au 26 septembre.**
 - **Début novembre**, nous devons sensibiliser les salariés des TPE à la réception des éléments pour voter par internet ou par correspondance.

Où travaillent les salariés des entreprises de moins de 11 salarié-e-s ?

Artisanat : ce sont 2,3 millions de salariés-e-s dont 1,4 million dans les entreprises de moins de 11 : dans le bâtiment, l'alimentation, les services, la production. Ils relèvent des chambres de métiers (source UPA).

Particuliers employeurs et assistantes maternelles : ces secteurs emploieraient 375 000 assistantes maternelles et 750 000 salarié-e-s particuliers employeurs. Ils relèvent de la FEPEM (source TPE 2012).

Professions libérales : dentistes, notaires, avocats, pharmacies, architectes... Emploient plus de 990 000 salarié-e-s dont 600 000 dans les TPE. Ils relèvent des « ordres » et de l'UNAPL (source UNAPL).

Petites associations : Ils/elles seraient 400 000 salarié-e-s : associations caritatives sportives... Ils relèvent des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire, sont représentés par l'UDES. (Chiffre estimation, dont 200 000 dans les activités sportives)

Petits commerces et petites industries : Ils/elles seraient 800 000 non rattaché-e-s à un groupe. Ils relèvent des CCI (source déductions élections TPE).

Sans convention collective : ils sont 300 000 salarié-e-s à ne pas relever d'une convention collective et travaillant dans une TPE (source élections TPE 2012).

Le projet de loi El Khomri, dangereux pour les salariés des TPE !

La mobilisation des salariés contre le projet de loi El Khomri, dit loi travail, ne faiblit pas, et ce malgré des annonces de reculs par le gouvernement.

Mais le sens de ce projet de loi régressif est maintenu.

Cette loi conduit à renforcer le lien de subordination à l'employeur. Cette loi ne créera pas d'emplois supplémentaires, mais conduira inexorablement à réduire le prix de la valeur de notre travail. C'est le vrai objectif caché par « les grands discours sur l'emploi », alors que le chômage est un choix voulu par le MEDEF (les larmes de crocodile de Gattaz et d'autres ne changeront pas cette réalité).

La CGT réaffirme que l'augmentation immédiate des salaires et la réduction du temps de travail sont les solutions pour satisfaire nos besoins, retrouver la croissance et sortir de la crise.

De nombreux salariés de TPE ont participé aux manifestations contre cette loi régressive. Cette loi dictée par le MEDEF (soit les grosses entreprises), nous concerne, nous les salariés de TPE nous risquons de perdre beaucoup de nos droits !

Actuellement, la hiérarchie des normes, et donc la loi et les conventions collectives, nous protègent par un socle de droits communs, quel que soit l'employeur du même secteur d'activité (par exemple hôtel, café et restaurant ou commerce ou coiffure ou boulangerie, pâtisserie...)

Le projet de Loi détruit cette hiérarchie et les employeurs de TPE pourraient faire signer des accords d'entreprise sur tous les sujets qui diminueraient encore plus nos droits de salarié.

Actuellement, un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable pour le salarié qu'un accord de branche (convention collective) qui lui-même ne peut pas être moins favorable que la loi, sauf si la loi ou la convention collective le prévoit expressément.



Or, le projet de loi prévoit la disparition de la hiérarchie des normes :

Pour tous les sujets, **ce seraient les accords d'entreprise qui fixeraient les règles, de manière totalement autonome.** L'accord d'entreprise primerait sur les accords de branche (convention collective) qui ne pourraient plus contenir de clause de verrouillage, et la loi ne serait applicable que s'il n'y a pas d'accord de branche. **La loi deviendrait donc supplétive, et ne serait plus un socle minimal de droits.**

Facilitation des accords avec les salariés mandatés

Dans les TPE, en général, il n'y a pas d'accord d'entreprise faute de représentant du personnel.

Or le projet de loi prévoit que « tout accord d'entreprise peut être conclu par des "salariés de l'entreprise" (comment seront-ils choisis ?) "Mandatés par un syndicat" (certains syndicats mandatent des salariés sans vérifier le contenu des accords négociés).

Aussi, il sera facile pour un employeur de TPE de faire signer des accords à sa guise avec des salariés qu'il choisit lui-même et qui n'auront pas le choix de signer un accord en raison d'un possible chantage.

Pleins pouvoirs au patron de tpe

Quelques exemples :

Les heures supplémentaires : Actuellement, elles sont majorées à 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour celles au-delà. Hormis certaines conventions collectives (dont hôtels, cafés et restaurant), un employeur de TPE ne peut pas payer les heures supplémentaires à moins de 25 %. Par simple accord d'entreprise, l'employeur pourra réduire la majoration des heures supplémentaires à 10 % seulement.

Les salariés à temps partiel : encore plus de flexibilité !

Actuellement, les modifications des horaires du salarié à temps partiel doivent lui être notifiées au moins 7 jours à l'avance, mais le projet de loi prévoit que par accord de branche étendu ou accord d'entreprise, ce délai peut être différent, sans être inférieur à 3 jours ouvrés. Conclusion, l'employeur pourra modifier les horaires de travail 3 jours à l'avance, sachant que le refus par le salarié sera considéré comme une faute ! (bonjour les difficultés pour les parents et par conséquent pour les assistantes maternelles).

Modulation du temps de travail au bon vouloir de l'employeur

Actuellement, l'employeur peut moduler la durée du travail sans accord sur une période de 4 semaines, soit un mois. Le projet de loi prévoit 9 semaines soit 2 mois. Aussi, un employeur pourra faire travailler intensivement un salarié, par exemple pendant la période de soldes (par exemple 44 h par semaine pendant un mois puis 24 h par semaine le mois suivant) sans payer une heure supplémentaire !

Vous avez dit projet de loi enrichi ?

Une nouvelle fois les salariés des TPE, des PME font les frais du dit "enrichissement". Pour être caricatural : le poids des chaînes, avec ce texte, sera plus lourd pour les salariés des TPE qui subissent déjà des salaires moins importants, une formation et un déroulement de carrière pratiquement inexistant. Avec ce projet de loi les salariés des TPE seraient plus facilement licenciés pour raisons économiques, même si ce sont les ruptures conventionnelles qui remplacent facilement les licenciements économiques. Cette loi est inacceptable!

Tout cela au nom de l'emploi ? Mme El-Khomri, Mr Valls, Mr Hollande font cela dans un seul objectif : réduire le prix de la valeur du travail, de notre travail, au profit de leurs nouveaux amis du MEDEF, de la finance. Ils trahissent ainsi leurs engagements de 2012.

Actions de grève dans les TPE

Ce n'est pas facile d'engager des actions de grève dans les TPE, nous le savons. Mais il est important que les millions de salariés des très petites entreprises participent aux manifestations contre la loi "travail" et portent leurs revendications !.. Il est indispensable d'engager publiquement le débat sur ces questions du droit de grève, du droit à l'action syndicale pour les salariés des TPE précisément quand il s'agit de participer à des actions collectives.

Faire grève est un droit que tous les travailleurs doivent défendre ! Les salariés des TPE s'appuieront pour faire grève sur l'appel de leur organisation syndicale confédérale, de branche...

Probablement, nous ne nous lancerons pas dans des grèves longues compte tenu du rapport de proximité dans nos entreprises, mais être présent dans les grandes manifestations est important.

Arrêter le travail pour démontrer son importance

L'exercice du droit de grève permet de faire comprendre que c'est notre travail qui est primordial pour le fonctionnement des entreprises. Il est essentiel, nous devons le faire reconnaître.

Chacun indiquera à son employeur son intention de s'absenter pour défendre ses droits et participer aux manifestations... comme le font un nombre de salariés des grandes entreprises et comme le font par ailleurs des employeurs pour défendre leurs intérêts (CAPEB, Artisanat, FNSEA, taxis, professions libérales...).

Salariés des très petites entreprises

NON A LA LOI EL KHOMRI !



**NOTRE TRAVAIL,
NOTRE FORCE
IL FAIT L'ENTREPRISE.
MANIFESTONS
POUR NOS DROITS,
NOS SALAIRES,
NOS REVENDICATIONS**



tpe.cgt.fr