

# SALARIÉ-E-S, FAITES-VOUS ENTENDRE !



**U**ne négociation interprofessionnelle nationale est en cours sur le dialogue social et la représentation des salarié-e-s dans l'entreprise. Elle sera suivie d'un projet de loi.

Tout en prétendant reconnaître la nécessité d'un dialogue social, les représentant-e-s du patronat n'ont qu'une obsession : réduire les droits existants pour les salarié-e-s et leurs représentant-e-s. Il faut dire que la suppression, par le Parlement, du vote des salarié-e-s pour élire leurs juges prud'homaux va malheureusement dans ce sens. Pour le Medef, chaque séance de négociation est ainsi l'occasion d'une nouvelle provocation. La CGT, elle, au contraire, propose.

À nos yeux, la période à venir est une chance historique pour mettre sur la table un sujet central : le droit de chaque salarié-e de pouvoir s'exprimer sur son travail, le droit de dire ce qu'il pense de son contenu, de son organisation, le droit de proposer des améliorations et de participer, par l'intermédiaire de ses représentant-e-s élu-e-s, à la détermination collective de ses conditions de travail ainsi qu'à la gestion de son entreprise.

Car, oui, l'entreprise appartient aussi aux salarié-e-s ! Son avenir, son développement, sa prospérité sont aussi l'affaire de celles et de ceux qui y travaillent, produisent les richesses de notre pays. C'est pourquoi l'exercice de la démocratie ne peut pas s'arrêter aux portes du travail.

Le droit d'expression, celui de s'organiser, de se défendre et d'être représenté-e doit être effectif pour chacune et chacun. C'est loin d'être le cas aujourd'hui, en particulier dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s et les TPE où les salarié-e-s ne disposent toujours pas de représentants ni d'ins-

tance spécifique pour porter et défendre leurs revendications. C'est une scandaleuse anomalie démocratique.

La CGT propose l'instauration d'un droit à la représentation collective pour tou-te-s les salarié-e-s, quelle que soit la taille de l'entreprise, notamment à travers la création de commissions paritaires territoriales du type de celles développées dans le secteur de l'artisanat.

Donner à chaque salarié-e les moyens d'être réellement associé-e aux affaires qui le ou la concernent, quelle que soit la taille de l'entreprise où il ou elle travaille, c'est aussi donner à l'entreprise toute entière les moyens de se porter mieux et de se développer.

Afin d'y contribuer, la CGT porte un ensemble de propositions concrètes pour les entreprises de petite taille comme pour

les grandes, qui permettent de faire du neuf, en donnant plus de droits aux salarié-e-s.

Chacune d'entre elles, apporte un plus par rapport aux droits existants.

Les propositions pour les entreprises de moins de 50 salarié-e-s comme la vôtre, sont résumées dans ce document. La CGT vous appelle à les enrichir et à faire vivre vos droits. Sans plus attendre, car, même dans les petites et très petites entreprises, des dispositions existent d'ores et déjà dans la loi.

Imposer leur effectivité dans votre entreprise, c'est déjà vous donner les moyens d'agir ensemble pour gagner des progrès et exercer vos droits au travail. C'est exiger, dès maintenant, d'être reconnu-e-s et respecté-e-s.

« La démocratie  
ne peut pas  
s'arrêter aux portes  
du travail »



## POUR UNE REPRÉSENTATION COLLECTIVE EFFECTIVE ET AMÉLIORÉE POUR TOUS LES SALARIÉ-E-S

### DANS LES ENTREPRISES DE PETITE TAILLE, LA CGT PROPOSE :

- l'instauration de nouveaux droits à la représentation collective pour tou-te-s les salarié-e-s, quel que soit l'effectif de l'entreprise, toute demande conjointe d'un ou de plusieurs salarié-e-s, par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, devant entraîner obligatoirement l'organisation d'élections de délégué-e-s du personnel ;
- le retour à un délai de deux ans entre chaque élection dans l'entreprise, sur la demande d'un syndicat représentatif ou d'un nouveau syndicat présent dans l'entreprise ;
- la mise en place de sanctions à l'encontre des employeurs qui ne transmettent pas, ou qui transmettent incorrectement, à l'administration les procès-verbaux d'élections dans leur entreprise ;
- à défaut de représentants salarié-e-s élu-e-s sur liste syndicale dans l'entreprise, le droit pour les salarié-e-s concerné-e-s de voter tous les quatre ans, à partir d'un scrutin sur listes présentées par les syndicats sur une base territoriale. Ces élus territoriaux organisent

raient la défense des salarié-e-s, l'aide au dialogue social avec l'employeur, et négocieraient avec les employeurs concernés des droits collectifs et communs aux salarié-e-s, tels que :

- ➔ le droit à des activités sociales, culturelles et sportives ;
- ➔ le droit à la santé et à la sécurité dans les conditions de travail ;
- ➔ le droit à l'emploi, à la formation et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- ➔ le droit à un temps de travail et à des transports adaptés pour réaliser correctement leur travail.

Il s'agit de s'appuyer sur les constructions actuelles comme les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), les particuliers employeurs et les professions libérales, pour mettre sur pied des commissions paritaires territoriales par grand secteurs économiques développant des droits réels pour les salarié-e-s des entreprises de petite taille.

## POUR PLACER LE TRAVAIL AU CŒUR DU PROJET DE L'ENTREPRISE

### POUR LES ENTREPRISES DE PETITE TAILLE, LA CGT PROPOSE :

- la création de commissions paritaires territoriales pour traiter les questions de santé, d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et d'environnement. Ces commissions doivent pouvoir :
  - ➔ prendre des initiatives et développer des expériences pour favoriser l'expression et la décision des salariés sur le contenu et l'organisation du travail ;

- ➔ aider à la mise en place de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, également compétents dans le domaine environnemental (CHSCTE), soit à partir du lien entre entreprises sous-traitantes et donneuses d'ordres impliquant la responsabilité de ces dernières; soit à partir de lieu géographique (centres commerciaux, gares, etc.), soit à partir de communauté de métier (service à la personne, coiffure, plomberie, etc).

## POUR UN EXERCICE RÉEL ET SANS ENTRAVE DU DROIT DE SE SYNDIQUER, DE S'IMPLIQUER DANS LE SYNDICAT DE SON CHOIX

### DANS LES ENTREPRISES DE PETITE TAILLE, LA CGT PROPOSE :

- l'organisation, sur des zones d'activités, des sites commerciaux ou industriels, d'un temps d'information syndical commun aux salarié-e-s des petites entreprises, pris sur le temps de travail et à l'écart de l'employeur ;
- l'instauration du droit au congé de formation économique, sociale et syndicale pour tou-te-s les salarié-e-s ;
- la mise en place d'un dispositif de prévention, de sanctions et de réparation, garantissant la liberté d'adhésion et d'engagement dans le syndicat de son choix ;
- la reconnaissance du droit des militants des confédérations syndicales à l'activité interprofessionnelle, en leur accordant le temps de délégation et les moyens nécessaires.

LE  
PROPOS  
DE LA

# POUR POUVOIR INTERVENIR SUR LES QUESTIONS ÉCONOMIQUES, LES ORIENTATIONS ET CHOIX STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

## DANS LES ENTREPRISES DE PETITE TAILLE, LA CGT PROPOSE :

- la mise en place de commissions paritaires territoriales (représentant-e-s salarié-e-s/représentant-e-s employeurs) afin de donner aux petites entreprises et à leurs salarié-e-s une plus grande visibilité et des moyens d'actions sur la marche et le développement de l'entreprise ;
- le droit d'expertise économique territorial ou en filière pour les élu-e-s de ces commissions paritaires territoriales ;
- le droit pour les salarié-e-s ou/et les employeurs de demander assistance auprès de la commission paritaire territoriale en cas de difficultés économiques (difficultés de trésorerie, incapacité subite du dirigeant à assumer ses responsabilités) ;
- le droit, pour ces commissions paritaires territoriales, d'impulser la mise en place de comités inter-entreprises donneurs d'ordre/sous-traitants ou entreprise structurant l'activité d'un site/entreprises satellites sur le périmètre territorial concerné : les représentant-e-s salarié-e-s des petites entreprises doivent avoir une visibilité sur les dispositions sociales des contrats commerciaux pour pouvoir intervenir sur leur contenu et leur respect.

## POUR RÉFORMER LES RÈGLES DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

### POUR TOUS LES SALARIÉ-E-S, LA CGT PROPOSE :

- la conduite d'une évaluation sérieuse des conséquences des processus dérogatoires et de la primauté donnée à l'accord d'entreprise ;
- le rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur ;
- la définition de nouvelles règles pour la négociation nationale interprofessionnelle, qui doit se dérouler dans un lieu neutre. Patronat et syndicats doivent disposer des mêmes moyens et appuis dans le cadre de la négociation. La présidence de séance doit être assurée par une ou plusieurs personnalités qualifiées et reconnues comme tel par l'ensemble des négociateurs patronaux et syndicaux, ou par une co-présidence syndicale et patronale ;
- l'instauration du principe majoritaire des accords : tout accord collectif doit être reconnu valide par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

## POUR VALORISER ET RECONNAÎTRE LES PARCOURS MILITANTS ET ÉLECTIFS

### POUR TOUS LES SALARIÉ-E-S, LA CGT PROPOSE :

- de rendre effective la reconnaissance et la valorisation des acquis de l'expérience des élu-e-s mandaté-e-s ou militant-e-s, dans le cadre du respect du droit syndical ;
- d'instaurer des clauses particulières, dans les accords d'entreprises et de branches, sur le droit syndical, la formation professionnelle et la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) des élus et mandatés, dans l'entreprise et hors de l'entreprise ;
- d'instaurer un droit individuel à la reconnaissance, dès le premier mandat, à l'appui d'un dispositif organisant la traçabilité du parcours militant et électif en :
  - ➔ affirmant le principe de reconnaissance des compétences des élu-e-s et mandaté-e-s ;
  - ➔ reconnaissant les compétences lors des entretiens réguliers avec les hiérarchies ;
  - ➔ prenant en compte les nouvelles qualifications et compétences acquises dans l'évolution professionnelle, tout au long de l'exercice comme au moment de la sortie des mandats ;
- d'asseoir le processus de valorisation des acquis de l'expérience militante sur un dispositif de financement mutualisé impliquant une contribution de toutes les entreprises ;
- de généraliser les instituts des sciences du travail à tout le territoire national, en étendant leur mission à la validation des acquis de l'expérience militante, et en garantissant leurs financements.

ES  
ITIONS  
CGT

# LA DÉMOCRATIE, C'EST TOUT DE SUITE !

## 10 INITIATIVES QUE VOUS POUVEZ PRENDRE IMMÉDIATEMENT :

1

Demander à votre employeur, de préférence à plusieurs, de pouvoir disposer d'un espace et de temps, sur votre temps de travail, pour échanger, entre collègues, sur les contenus, les conditions d'exercice et l'organisation du travail pour pouvoir en améliorer la qualité (article L2281-4 du Code du Travail).

2

Participer aux élections qui s'organisent dans votre entreprise (articles L2314-15 à L2314-20 du Code du Travail).

3

Demander, de préférence à plusieurs, l'organisation d'élections de délégués du personnel, lorsque vous êtes dans une entreprise de plus de onze salariés, s'il n'y a pas eu d'élections dans votre entreprise depuis quatre ans, ou à tout moment s'il y a eu un constat de carence (articles L2314-2 à L2314-7 du Code du Travail).

4

Alerter les élus du personnel si vous êtes victime ou constatez qu'un-e de vos collègues est victime de discrimination au travail (articles L1132-1 à L1132-4 du Code du Travail) ou en cas de violation de droits fondamentaux (article L.2313-2).

5

Alerter les élus du personnel, si vous-même ou l'un-e de vos collègues est en souffrance ou en danger au travail (articles L4121-1 et L4121-5 & articles L4131-1 à L4131-4 du Code du Travail) ou victime de harcèlement moral (article L. 1152-1).

6

Exiger de votre employeur qu'il établisse un document unique de prévention des risques professionnels (Cassation du 8 juillet 2014, n° 13-15-470).

7

Signer la pétition en ligne sur [cgt.fr](http://cgt.fr) pour renforcer la justice prud'homale.

8

Contactez la CGT près de chez vous ou via le site [cgt.fr](http://cgt.fr) pour être informé-e et aidé-e.

9

Contactez vos représentants CGT dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA) pour être informé-e et aidé-e, si vous êtes salarié-e d'une TPE de l'artisanat.

10

Vous syndiquer en le demandant à un-e syndiqué-e CGT de votre connaissance.

**Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.**  
Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Téléphone : ..... Courriel : .....  
Âge : ..... Profession : .....  
Entreprise (nom et adresse) : .....

