

La Lettre

N° 164 / JUILLET 2016

FO-CADRES

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Numéro spécial

ÉLECTIONS TPE 2016

*Quels sont les droits des cadres et ingénieurs des TPE ?
À quoi vont servir les élections professionnelles de cet automne ? Comment voter ?
FO-Cadres répond à toutes vos questions.*

CARRIÈRE VOTRE

LES CHIFFRES

1/5
salarié

en France travaille dans une TPE

2 millions
d'unités

très diverses qui contribuent pour

9 %
au PIB national
par leur valeur ajoutée

Source : Insee, Ésane 2012, Fare 2012.



Évolution de carrière

L'APEC : 500 CONSULTANTS À VOTRE ÉCOUTE



Être cadre dans une TPE ou dans une grande entreprise donne les mêmes droits et accès aux mêmes services. Reconnue comme l'un des cinq acteurs nationaux du conseil en évolution professionnelle, l'Apec¹ vous permet d'être accompagné et conseillé tout au long de votre parcours professionnel. Une question sur la mobilité externe ? Envie de faire le point sur votre carrière ? Besoin d'informations sur le marché, les offres d'emploi cadres, ou encore de conseils ou de services pour envisager toutes les possibilités qui s'offrent à vous ? L'Apec, association paritaire², est présente partout en France avec 15 délégations territoriales et 44 centres.

1 Association pour l'emploi des cadres.

2 L'Apec est administrée par un nombre égal de représentants issus des organisations représentatives patronales et salariales.

FO-CADRES s'est fortement impliquée dans la définition des missions de l'Apec, précisées par l'ANI du 12 juillet 2011. Parmi ces missions, on retrouve l'aide à la sécurisation des parcours professionnels des cadres et à l'insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur, mais aussi la sécurisation des recrutements et des pratiques RH des entreprises – particulièrement des TPE – par l'apport d'informations et de conseils adaptés. La double spécialité développée par l'Apec, qui accompagne d'une part les transitions professionnelles des cadres et conseille d'autre part les entreprises (notamment les TPE) dans leurs recrutements et la gestion des effectifs cadres, est un atout pour la défense de l'emploi.

Plus d'infos sur www.apec.fr

Compte personnel de formation

FAIRE VALOIR SON DROIT À LA FORMATION

Quelle que soit la taille de votre structure, la formation professionnelle est un droit et le Code du travail impose aux entreprises des contributions financières minimales calculées sur leur masse salariale¹. Depuis janvier 2015, tout salarié du privé (ou demandeur d'emploi) bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) lui permettant de consulter le cumul des heures CPF créditées automatiquement chaque année via la déclaration sociale de l'employeur, et utilisables pour faire valoir son droit à la formation professionnelle. Créer un compte sur la plate-forme Moncompteformation.gouv.fr est donc la première étape essentielle. Vous pourrez ainsi consulter la liste des formations possibles et constituer un dossier. Le financement de la formation choisie peut être pris en charge, en totalité ou en partie seulement, par votre CPF. Si la prise en charge n'est pas totale, des abattements peuvent être recherchés auprès d'un OPCA², de votre employeur, de la Région... Un conseiller en évolution professionnelle (CÉP) est à votre disposition à l'Apec : il vous accompagnera et vous aidera gratuitement à construire votre projet professionnel.

Plus d'infos sur : www.moncompteformation.gouv.fr et sur www.fongecif.com/contact.html

FO-CADRES se prononce en faveur de la mise en place de services RH mutualisés et adaptés aux TPE, afin de promouvoir efficacement le développement professionnel et celui de formations sur mesure par une mise en relation de TPE sur un territoire donné. Nous demandons également la désignation d'un référent TPE au sein de chaque OPCA, afin de mieux comprendre vos problématiques.

1 Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'obligation de financement de l'employeur est de 0,55 % de la masse salariale.

2 Les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) sont chargés de collecter auprès des entreprises les fonds de la formation professionnelle afin de financer la formation des salariés. Gérés par les partenaires sociaux, les OPCA ont un rôle d'assistance et de conseil auprès des entreprises.


Écarts de salaires

ÊTES-VOUS PAYÉ À VOTRE JUSTE VALEUR ?



Parce que pas moins de 494 conventions collectives¹ couvraient 15,3 millions de salariés en décembre 2013, FO a mis en place un outil permettant de comparer son salaire à la moyenne pratiquée au sein des structures soumises à la même convention collective. Sur cette page Web, vous pourrez visualiser les spécificités de votre branche ou encore comparer les écarts de revenus entre femmes et hommes, ou entre catégories de salariés.

FO-CADRES souhaite que les spécificités des TPE soient prises en compte et exige pour cela une intégration systématique de vos problématiques lors des négociations interprofessionnelles. Et parce que le statut cadre implique des responsabilités, une certaine complexité et un niveau de qualification élevé, nous souhaitons qu'il soit reconnu par le biais d'augmentations individuelles et par l'octroi d'avantages catégoriels.

 Vous souhaitez évaluer votre salaire ?
Rendez-vous sur www.force-ouvriere.fr/comparez-votre-salaire-a-la-moyenne-de-votre-convention

¹ Une convention collective traite des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que de leurs garanties sociales. Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs. Elle adapte les dispositions du Code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné. Vous pouvez consulter votre convention collective sur www.legifrance.gouv.fr.

Résolution de conflits

LES CONSEILLERS DU SALARIÉ VOUS ACCOMPAGNENT

En l'absence de représentants du personnel au sein de votre entreprise, si vous rencontrez une situation conflictuelle (entretien préalable au licenciement, rupture conventionnelle compliquée...), vous pouvez être accompagné par un conseiller du salarié¹. Sa mission est d'informer la personne de ses droits, de l'aider à organiser sa défense et de rappeler l'employeur à ses obligations légales. Le conseiller du salarié exerce aussi un rôle de conciliateur et de témoin. Il n'est pas obligatoirement rattaché à une organisation syndicale, contrairement aux futurs membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), dont la nomination dépendra du résultat des élections TPE 2016. Si vous souhaitez vous faire accompagner par un conseiller du salarié adhérent à FO, qui bénéficie des informations de nos experts juridiques, il vous suffit de vous rapprocher de l'union Force Ouvrière du département dans lequel doit avoir lieu l'entretien préalable prévu avec l'employeur.

 Consultez la liste des unions départementales FO sur www.force-ouvriere.fr/Unions-departementales-FO-19

¹ La liste des conseillers du salarié de votre région est disponible sur le site de la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Plus d'infos sur <http://direccte.gouv.fr>.

Assurance décès

Prévoyance : une obligation de l'employeur pour tous les cadres

La convention collective nationale (CCN) de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 impose aux employeurs du secteur privé de souscrire un contrat de prévoyance collectif au profit des salariés cadres. La cotisation – à la charge unique de l'employeur – pour l'assurance décès des cadres est fixée à 1,50 %. Elle est calculée sur la tranche A du salaire du cadre, dont le plafond s'élève à 3 218 € mensuels, soit le plafond de la Sécurité sociale. La loi ne fixe pas de niveau de garantie décès à respecter mais le contrat de prévoyance décès collectif doit couvrir *a minima* le décès du salarié adhérent (il peut également couvrir le décès de son conjoint, de ses enfants ou de son partenaire de Pacs). À défaut de contrat, ou en cas de contrat non conforme, l'entreprise peut être sanctionnée.


Retraite complémentaire

UN SALAIRE DIFFÉRÉ À L'AVENIR INCERTAIN



Historiquement, la protection sociale des cadres d'entreprises de toutes tailles a été liée à l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc). En plus de cotiser en tant que salariés auprès de l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco), les cadres cotisent également auprès de l'Agirc. La cotisation est répartie entre le salarié et l'employeur, selon des taux différents et en fonction de la tranche de salaire. L'accord relatif aux retraites complémentaires du 30 octobre 2015 prévoit la fusion de ces deux institutions de retraite complémentaire au 1^{er} janvier 2019. À cette date, la cotisation ne sera plus assise sur le statut cadre mais reposera sur la tranche de salaire. Cela risque d'être préjudiciable aux cadres des TPE, dont les salaires sont en moyenne inférieurs à ceux pratiqués dans les autres entreprises, et qui s'exposent donc à percevoir une retraite complémentaire moins élevée.

Pour **FO-CADRES**, la protection sociale des cadres, notamment pour ce qui touche à la retraite complémentaire, doit faire l'objet d'une continuité entre la période d'activité professionnelle et la période de retraite. Cela traduit la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel du cadre au long de sa carrière. Notre syndicat a d'ailleurs refusé de signer l'accord du 30 octobre 2015.

 Pour suivre ou actualiser les infos sur votre carrière et/ou simuler votre retraite : <https://services.agirc-arrco.fr/accueil>

 Toutes les réponses
à vos questions sont sur
www.info-tpe.fr



L'édito

Cadres des TPE, votre voix compte !

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Dès le 28 novembre prochain, les salariés des entreprises de moins de 11 salariés sont invités à participer aux élections professionnelles TPE. Ce scrutin n'a lieu que tous les quatre ans. Il est dédié aux salariés des très petites entreprises. Ces derniers ont ainsi l'occasion unique de choisir une organisation syndicale représentative – à défaut de pouvoir élire, comme dans les structures de plus grande taille, leurs représentants au comité d'entreprise et/ou leurs délégués du personnel. À l'issue du scrutin, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles des TPE seront mises en place, pour développer notamment l'accès à des prestations sociales et culturelles (chèques-vacances, titres restaurant, tarifs réduits...).

Ce combat pour la défense de tous les salariés est celui que mène FO depuis sa création en 1947, en s'appuyant sur les principaux fondements de son histoire : indépendance à l'égard des partis politiques et liberté d'action pour défendre la négociation collective et la pratique contractuelle dans le cadre des valeurs républicaines. C'est ce qui fait de Force Ouvrière une force syndicale, réformatrice et militante. Cet engagement historique, source de notre efficacité, place la défense des intérêts des salariés au cœur de notre action et au-dessus de toute tentation idéologique. Ce choix est celui que nous continuons de défendre, notamment en nous mobilisant avec détermination quand la justice sociale et l'égalité de droit cèdent le pas devant l'autoritarisme, l'arbitraire et l'iniquité, au nom d'un impératif économique dépourvu de sens.

Les élections TPE constituent, à ce titre, plus qu'un test de représentativité. Elles nous rappellent que nous devons nous adresser tout au long de l'année à tous les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise et quelle que soit leur catégorie professionnelle. Si le chômage, la perte de pouvoir d'achat et la pénibilité du travail frappent plus durement les salariés peu ou pas qualifiés, les cadres et les ingénieurs ne sont en effet épargnés, tout particulièrement dans les TPE.

Nous avons coutume de dire que les cadres et ingénieurs sont des salariés à part entière mais pas entièrement à part. La spécificité liée à leur position dans l'entreprise ne doit en aucun cas nous laisser croire qu'ils sont exempts de préoccupations et d'aspirations professionnelles. De l'encadrement du temps de travail avec les forfaits jours à la défense de leur salaire, en passant par la reconnaissance professionnelle, sans oublier la prise en compte de l'évolution de carrière par des formations et des mobilités choisies, les préoccupations spécifiques des cadres et ingénieurs appellent des réponses collectives afin que ces salariés ne se retrouvent plus seuls face à l'employeur ni réduits à négocier individuellement leurs conditions de travail.

FO peut répondre à ces attentes au travers de la négociation collective de branche. Il en va ainsi de la revalorisation des salaires, de la mise en place de la complémentaire santé et de la garantie prévoyance d'entreprise, de périodes d'essai plus courtes que celles prévues par la loi, de forfaits jours strictement encadrés...

Force Ouvrière agit également au sein de FO-Cadres pour offrir aux ingénieurs et aux cadres les outils et services à même de sécuriser leur parcours professionnel, de valoriser leurs compétences et de faire reconnaître leur contribution à la vie économique des entreprises.

Autant dire que cette échéance électorale est, pour les cadres des TPE, une occasion de faire enfin entendre leur voix. C'est le moment de rendre audibles leurs attentes et préoccupations, et de faire en sorte que l'absence de délégués du personnel ne soit plus un obstacle pour que leurs droits soient respectés au même titre que ceux des salariés des grandes entreprises. Enfin, ces élections représentent une opportunité pour les salariés des TPE, et une exigence de notre part : celle de traduire leurs préoccupations en revendications et en actions concrètes. Alors, dès le 28 novembre prochain, aucune hésitation, agissez pour le succès de vos revendications : votez et faites voter FO !

Sommaire

JUILLET 2016

- 2 **Votre carrière**
L'actualité de vos droits de cadre ou d'ingénieur de très petite entreprise
- 5 **Dossier**
Paroles de TPE : 3 cadres, un patron et un conseiller du salarié révèlent leur quotidien
- 10 **Conditions de travail dans les TPE**
Les revendications de FO-Cadres
- 12 **Zoom sur...**
Les cadres des très petites entreprises
- 13 **Modalités de vote**
Mode d'emploi et enjeux des élections TPE 2016
- 14 **Vos droits**
Vos questions, nos réponses



La Lettre FO-Cadres de l'Union des cadres et ingénieurs • Force Ouvrière n°164 • Juillet 2016 > 2, rue de la Michodière • 75002 Paris • Tél. 01 47 42 39 69 • contact@fo-cadres.fr • www.fo-cadres.fr
Directeur de la publication > Éric Pérès • Chargée de la communication et de la presse > Marion Palm • Ont contribué à ce numéro > Apec • Marion Gaschignard • Myriam Greuter
Marion Palm • Éric Pérès • Conception, réalisation > Corlet Communication • Impression > Corlet Imprimeur • ZI rue Maximilien-Vox • 14110 Condé-sur-Noireau • Photos > Illustrations :
Corlet communication • Paroles de TPE > Fotolia • Dépôt légal : Juillet 2016 • ISSN 1963-2509 CPPAP 1019 S 08146 • 1 € tarif adhérent et 2 € tarif public • Imprimé sur du papier recyclé.

PAROLES DE TPE

Dossier

À quoi ressemble le quotidien des cadres et des ingénieurs dans une TPE ?

Sont-ils au courant des élections de cet automne ? Pour en savoir plus, nous avons donné la parole à trois salariés et un patron de TPE, ainsi qu'à un conseiller du salarié.

Parole de cadre

« On se sent seul face au dirigeant »

FRÉDÉRIC • 38 ANS • EX-GÉRANT DE PORTEFEUILLE DANS DES SOCIÉTÉS DE GESTION À PARIS ET BORDEAUX (10 SALARIÉS MAXIMUM).



Après mon DESS marchés financiers, j'ai travaillé successivement dans trois sociétés de gestion – deux à Paris et une à Bordeaux. Elles avaient toutes 10 employés maximum. J'aurais pu choisir des structures plus grandes, mais le climat est souvent plus convivial, plus familial, dans les TPE. Les clients ne sont pas des numéros, on a plus d'initiative. Et on ne se limite pas à la gestion : il y a l'enregistrement des ordres, l'archivage, un peu de commercial...

Heures sup' non payées

La contrepartie de ce boulot passionnant, c'est qu'on fait le travail de deux voire trois personnes. J'étais payé 39 heures, mais j'en faisais entre 45 et 48. Difficile de réclamer le paiement des heures sup' : on a des objectifs à atteindre dans le temps imparti, à nous d'être plus productifs. Il faudrait pouvoir démontrer que les objectifs sont inaccessibles... On ne parlait pas des heures sup' entre collègues. Les horaires faisaient partie du deal, comme les augmentations ou les primes qui pouvaient récompenser nos bons résultats. À propos de paie, mes anciens camarades embauchés dans de grandes entreprises touchent environ 20 % de plus que moi. C'est comme partout : les grosses structures paient mieux, elles offrent des actions, les avantages d'un CE... et des perspectives d'évolution. Dans une banque par exemple, on peut espérer devenir directeur de la gestion, directeur d'un secteur... – tandis que dans une petite société de gestion, il n'y a personne entre le gérant de portefeuille et le président. Ça ne m'a pas frustré car mon activité me passionne et je sais qu'un directeur de gestion a plus de soucis mais pas plus de liberté, puisque les choix se font plus haut dans la hiérarchie.

« Pas de DP quand ça va mal »

Le problème, c'est plutôt que le président de la TPE fasse aussi office de DRH. Pour suivre une formation, il faut lui demander l'autorisation, rarement accordée car il n'aime pas qu'on s'absente. En quinze ans, je n'ai d'ailleurs suivi aucune formation ! Pour le recrutement aussi, tout repose sur le feeling du

patron. Enfin, il est l'actionnaire principal, c'est lui qui mène la barque ; si on est en désaccord avec l'un de ses choix d'investissement, on n'a rien à dire. Globalement, dans une TPE, on se sent seul face à la direction, plus vulnérable car privé du contre-pouvoir que constituent les représentants du personnel. Je pense d'ailleurs que les entreprises s'arrangent pour ne pas dépasser 10 salariés, afin de ne pas être confrontées à un DP. Il serait pourtant bien utile, pour être à nos côtés quand ça va mal.

Voter pour créer le déclic

J'ai moi-même vécu un licenciement houleux. Le dirigeant était, au début, partant pour une rupture conventionnelle, mais je n'étais pas d'accord sur le montant des indemnités. Il m'a alors licencié pour faute grave (j'étais le dernier arrivé et il m'a fait porter le chapeau pour un investissement malheureux)

et m'a mis à pied un mois. J'ai fait appel à un conseiller du salarié FO. Je sentais que le rapport de forces serait difficile et qu'il valait mieux qu'un témoin m'assiste afin que le patron ne me mette pas la pression et ne me raconte pas n'importe quoi. Il a été

surpris de nous voir arriver à deux au rendez-vous, et cet entretien a été plus détendu que le premier. Mais j'ai quand même été licencié pour faute grave, ce qui est très ennuyeux pour ma réputation car tout se sait vite dans notre petit milieu. Je suis allé aux Prud'hommes, épaulé par un avocat.

Craignant pour leur poste, les collègues, comme moi non syndiqués, n'ont pas voulu témoigner en ma faveur. Mais je viens de recevoir le jugement : les Prud'hommes récuse la faute grave. Je suis donc licencié pour défaut de performance, avec de meilleures indemnités.

Entre-temps, j'ai créé ma boîte. À la radio, j'ai entendu parler des élections TPE. C'est important d'y participer. Pour la représentativité des syndicats, et parce que si beaucoup de monde va voter, ça peut créer un déclic afin que le gouvernement prenne en compte les TPE, et pas seulement les multinationales. »

« Je n'ai eu aucune formation en quinze ans ! »

Parole de cadre



« Je suis au Smic mais j'y trouve mon compte »

TASSADIT • 29 ANS • INGÉNIEURE, ELLE EST CHARGÉE DE LA COMMUNICATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE PROJETS AU SEIN D'APEX ARTISAN, SOCIÉTÉ D'ÉCO-CONSTRUCTION (4 SALARIÉS) INSTALLÉE DANS LE LANGUEDOC-ROUSSILLON.



J'ai toujours travaillé dans des TPE, par choix. Pour moi, les petites entreprises portent des projets chargés de sens et elles participent au développement local. Au sortir de l'ENIT, l'école d'ingénieurs de Tarbes où j'avais suivi une formation en gestion industrielle, j'ai d'abord travaillé deux ans dans un bureau d'études spécialisé dans la thermique du bâtiment. J'ai ensuite pris deux ans de pause, pendant lesquels j'ai beaucoup voyagé, fait du bénévolat... Et en février 2015, je suis entrée dans cette société de construction et de rénovation écologique, qui était alors en train de se créer.

« Je n'ai jamais pensé faire toute ma carrière dans une seule entreprise. »

Un statut d'ouvrier

Quand j'ai rencontré le fondateur de la société, le courant est bien passé. C'est super d'avoir pu participer à la structuration de l'entreprise : j'ai beaucoup appris sur la création d'une société, j'ai une vision précise des rôles de chacun, de la façon dont ils se coordonnent. Je n'aurais sans aucun doute pas pu faire la même chose dans une grande entité. Aujourd'hui, on envisage de s'associer tous les cinq, de revoir la distribution des tâches et d'aller vers un fonctionnement coopératif.

Pour ma part, j'ai accepté d'avoir un statut d'ouvrier. Je suis au Smic, mais j'y trouve mon compte. Je suis sensible à la dimension écologique de notre activité, mais aussi à l'éthique de la société : nous favorisons l'artisanat local, les circuits courts pour les matériaux... Et puis je n'aime pas être enfermée dans un rôle : là, je travaille même plus sur les chantiers que dans mon bureau. Nous sommes aux 35 heures (le fondateur nous a clairement dit : "Je n'ai pas les moyens de payer des heures sup'") et les horaires sont décidés en équipe. Je jouis d'une grande autonomie pour m'organiser.

Retrouver du travail ? Facile !

Côté points négatifs, quand on est peu nombreux, on ne peut pas se défausser d'une tâche ou d'une responsabilité sur un collègue ou un chef. On est aussi plus vite soumis aux aléas du marché : en cas de pic d'activité, on ne peut pas à la fois être commercial et sur le chantier ; et en cas de ralentissement, il n'y a pas une branche prospère pour en rattraper une autre. Embaucher n'est pas non plus évident : on aimerait recruter quelqu'un à la rentrée, mais il faut qu'on soit sûrs d'avoir un chiffre d'affaires suffisant derrière.

La partie RH est assurée par le président fondateur. Pour les formations, c'est à nous de nous renseigner et de voir quelles sont les possibilités de financement. Le manque de perspectives d'évolution ne me tracasse pas car je n'ai jamais pensé faire carrière dans une même entreprise. Si je ne peux pas évoluer ici comme je le souhaiterais, ce sera ailleurs. Je pourrai retrouver un poste, monter un projet personnel, m'investir dans l'associatif... Il y a beaucoup d'opportunités, je sais rebondir et je suis assez polyvalente.

« Je vais voter »

Les IRP ne me manquent pas. Nous sommes peu nombreux, et le président nous inclut dans ses décisions. S'il y a un problème, on en discute. Nous formons une équipe solidaire, car nous avons tous été recrutés au moins autant sur nos valeurs que sur nos compétences. Je sais que si l'entreprise se développe, nous en recueillerons tous les fruits.

Je n'ai jamais eu de CE jusqu'ici, mais je n'ai pas de grands besoins dans la vie. Ce qui me gêne plus, c'est que mon patron, qui a pris tous les risques, qui est responsable de tout, n'ait aucune protection en cas d'échec de l'entreprise.

Je ne suis pas syndiquée et je ne savais pas qu'il y avait des élections dans les TPE cette année. Je me souviens vaguement avoir entendu parler du précédent scrutin, en 2012. Les enjeux me semblent importants : je vais voter – en espérant qu'on aura toutes les infos utiles assez tôt. »

Parole de cadre

« Dans les TPE, il manque des DP »

CÉLINE* • 26 ANS • PHARMACIENNE ADJOINTE DANS UNE OFFICINE DE SEINE-SAINT-DENIS (7 SALARIÉS)

* Le prénom a été modifié.



J'ai eu mon diplôme d'État de docteur en pharmacie après six ans d'études. Je travaille depuis deux ans. J'ai signé un CDD de quatre mois ici, pour remplacer une consœur en congé maternité. Je suis la seule cadre salariée ; avec la pharmacienne qui possède l'officine, nous nous relayons pour diriger l'équipe. Nous sommes en effet ouverts six jours sur sept, soixante-douze heures par semaine, et il faut obligatoirement qu'un docteur en pharmacie soit présent. Je suis aux 35 heures.

Seule face aux responsabilités

La petite difficulté pour moi, c'est que je suis l'une des plus jeunes et la dernière arrivée. En plus, je n'ai pas un tempérament de feu : je suis plutôt réservée et je manque encore un peu d'expérience. J'ai néanmoins des responsabilités et mes décisions peuvent engager l'officine (par exemple si je refuse de délivrer des médicaments à un patient). Nous soignons les transmissions avec ma patronne, mais dans une plus grosse structure, il y aurait d'autres pharmaciens adjoints à mes côtés ; on pourrait se parler, se demander conseil... Côté paie, j'ignore si je serais rémunérée davantage, je n'ai pas de points de comparaison. J'aurais néanmoins la possibilité de devenir gérante des cadres de l'officine, avec un meilleur coefficient de salaire. *A contrario*, dans une TPE, la seule possibilité d'évolution est d'acquérir une officine – moyennant plusieurs millions d'euros d'investissement...

D'une officine à l'autre, tout change

J'ai pour l'instant toujours travaillé dans des TPE. J'apprécie l'ambiance qui règne au sein d'une petite équipe et la polyvalence qui est demandée, entre la délivrance des médicaments, l'encadrement de l'équipe, la gestion, la réception des commandes... Encore faut-il trou-

ver le bon équilibre : dans une officine de 3 personnes où je travaillais précédemment, il y avait vraiment trop de manutention. Je n'ai quand même pas fait toutes ces années d'études pour passer mon temps à m'occuper des cartons ! J'ai de la chance : ma patronne est attentive à notre bien-être. Elle nous a soigneusement aménagé une salle de pause et de repas, elle a fait installer un monte-charge pour nous soulager car les médicaments sont stockés à l'étage. Elle est également très vigilante sur la formation continue : les fabricants nous informent régulièrement sur leurs produits et au moins une fois par an, on a droit à une session dans un institut de formation agréé (sur les maladies cardiovasculaires, l'accueil du client...). On peut aussi suivre des formations à la demande : j'ai ainsi été briefée sur notre logiciel de commande et de délivrance des médicaments. Tout cela varie beaucoup d'une pharmacie à l'autre : j'ai plus appris ici en deux mois qu'en cinq mois ailleurs !

Un ancien patron tyrannique

Je n'avais jamais entendu parler des élections professionnelles dans les TPE. C'est intéressant et important pour nous, car nous sommes assez lésés par rapport aux grosses structures. On a beaucoup moins d'avantages et celui qui est en position de force, c'est le patron. J'en ai moi-même eu un assez tyrannique, qui ne voulait par exemple pas nous installer une bouilloire, pour, disait-il, "éviter les papotages" – alors qu'on fait des journées de près de douze heures ! Certains employeurs ne comprennent pas que la santé de l'entreprise repose sur le bien-être du personnel.

Dans une TPE, je pense d'ailleurs qu'il manque un CE, pour bénéficier de tarifs réduits sur les voyages et les loisirs, et un délégué du personnel, pour porter la voix des salariés timides face aux patrons peu scrupuleux, qui privilégient les bénéfices de l'entreprise à la qualité des conditions de travail. ❌

« Certains employeurs ne comprennent pas que la santé de l'entreprise repose sur le bien-être du personnel. »

Parole de patron

« Pour une TPE, c'est difficile d'embaucher »

GILLES BATTEUX • 57 ANS • PRÉSIDENT DE KENTIKA (ÉDITEUR DE LOGICIELS QU'IL A FONDÉ À LYON EN 2008), IL EMPLOIE 5 SALARIÉS, TOUS CADRES OU INGÉNIEURS.

« Nous concevons des produits très techniques pour la gestion documentaire. Il faut être cadre ou ingénieur pour appréhender les problématiques, vite comprendre les environnements informatiques et travailler en autonomie. L'un de nos ingénieurs est directeur commercial, l'autre, titulaire d'un PhD (doctorat), travaille avec moi à la R & D. Deux cadres sont chefs de projet et la troisième s'occupe du marketing, de la communication et de la partie administrative.

Pas assez de postulants... ou pas les bons

On dit souvent que dans une entreprise, 10 % à 20 % des gens ne sont pas à leur place. Dans une TPE de 5 salariés comme la nôtre, qui fonctionne en flux tendu, sans grosse trésorerie, un mauvais casting peut être fatal. J'ai d'ailleurs commis une grosse erreur en embauchant, pour un CDD de deux ans, un quinquagénaire qui cherchait en réalité juste un lieu où pantoufler. Il ne faisait rien. L'équipe s'en est plainte,

mais je n'avais pas les moyens d'embaucher pour absorber le surcroît de travail. Ça a été compliqué de se séparer du salarié problématique ; il faisait tout pour qu'on le licencie, mais, avec l'aide d'un avocat, nous avons obtenu sa démission.

C'est difficile de recruter des cadres ou des ingénieurs quand on est une TPE. S'il faut un "gros diplôme", comme un doctorat, on a du mal à trouver des postulants. Et si l'on recherche des cadres de niveau bac+4/+5,

la difficulté est de sélectionner la bonne personne. Il faut en effet qu'elle ait l'état d'esprit TPE. Qu'elle n'ait pas besoin d'être encadrée du matin au soir ou que je lui fixe des objectifs (je n'aurais pas le temps nécessaire !). Il faut qu'elle aime le challenge, car dans un métier pointu comme le nôtre, on doit compter deux ans avant d'être pleinement opérationnel. Enfin, il vaut mieux qu'elle préfère monter en compétences plutôt que dans la hiérarchie, car notre petite organisation ne peut offrir de perspectives d'évolution fonctionnelle. J'ai essayé de recruter des stagiaires sortis l'un des Mines de Saint-Étienne, l'autre de l'EM Lyon. Mais ils ont préféré entrer dans de grandes entreprises, croyant qu'ils y apprendraient plus et qu'ils pourraient évoluer aisément. Je les comprends : à leur âge, j'ai moi aussi préféré entrer chez Arthur Andersen, parce que je pensais à mon plan de carrière, parce que cela ajoutait une référence connue sur mon CV...

« La loi Travail risque de favoriser les grosses structures. »

Salaires corrects, primes et horaires de bureau

Faute de possibilités d'évolution, il n'est pas non plus aisé de fidéliser le personnel. Une jeune cadre qui avait fait ses débuts chez Kentika vient d'ailleurs d'être débauchée par un gros acteur du marché, après six ans passés chez nous. Elle espère ainsi progresser hiérarchiquement.

Pourtant, les conditions de travail sont plutôt bonnes chez nous. Les salaires sont comparables à ceux de structures plus grandes. Il n'y a pas de participation ou d'intéressement, mais quand les résultats de l'entreprise sont bons, les collaborateurs reçoivent une prime. Nous avons des horaires de bureau, et je ne tiens pas à ce qu'on reste après 18 heures (signe pour moi d'un manque d'efficacité). Aucun salarié ou candidat ne s'est plaint de l'absence de CE. J'avais proposé de mettre en place des tickets restaurant, mais les collaborateurs préfèrent apporter leur déjeuner ; ils disent que c'est plus économique. Enfin, à chaque Noël, une très bonne table lyonnaise nous accueille pour un dîner offert par l'entreprise.

« Démuni face au Code du travail »

Je sais que nous appliquons la convention collective du Syntec, mais je ne peux pas vous en dire plus, car ça excède mon champ de compétences. Si nous n'avons pas de plan de formation formalisé, je peux vous assurer que chacun de nous apprend et progresse chaque jour. L'absence d'IRP ne nous a pas non plus posé de problème jusqu'ici : les règles et les contrats sont clairs, on garde une distance respectueuse (je vouvoie les salariés), mais on est sur la même longueur d'onde et je tiens beaucoup au dialogue. Je suis tout à fait prêt à entendre les demandes du personnel et pour l'instant il n'y a jamais eu de conflit. Je ne savais rien des élections dans les très petites entreprises. En tant que dirigeant de TPE, je ne me sens pas du tout représenté par les organisations patronales, ni soutenu ou entendu au niveau de la branche ou à l'échelon national. Si je reçois le matériel de vote, je voterai. Mais j'ai le sentiment que tout se joue au niveau politique : tant que les lois ne changeront pas, la vie des TPE ne changera pas. La loi Travail, elle, risque de favoriser les grosses structures, qui pourront faire signer des accords d'entreprise pour être plus compétitives. Moi, je me sens démuni face au Code du travail. Il est énorme, et surtout, à mes yeux, il protège les mauvais et empêche d'embaucher les bons. On devrait pouvoir donner sa chance à chacun sans que cela devienne un risque pour l'entreprise.



L'avis de L'EXPERT

“ Dans les TPE, c'est la jungle ”

JIM AZAZGOUR, 53 ans, conseiller commercial, est aussi conseiller du salarié (FO) en Gironde depuis une dizaine d'années.

À quoi ressemble votre mission de conseiller du salarié ?

J'assiste gratuitement les salariés de TPE qui le souhaitent lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement ou à une rupture conventionnelle. Malheureusement, je ne dispose que de quinze heures mensuelles, temps de transport inclus, pour accomplir cette mission. Je peux donc accompagner 3 ou 4 salariés maximum chaque mois, alors que près d'une quinzaine m'appellent. Je suis forcé de réorienter vers des confrères.

Quel est le profil des salariés qui vous contactent ?

Ils ne sont majoritairement pas adhérents à FO. Ils ont trouvé mon numéro *via* la Direccte, le syndicat, le bouche à oreille ou la mairie. Grosso modo, sur dix appels que je reçois, un seul provient d'un cadre. Côté secteurs d'activité des TPE, on a de tout en Gironde – restauration, bâtiment, supermarchés, centres équestres, bureaux d'étude, viticulture, maraîchers... Mais le premier point commun, c'est la détresse : les gens m'appellent au secours. Le second, même si les cadres sont un peu mieux renseignés, c'est que les salariés comme les employeurs de TPE ont une piètre connaissance du droit du travail. Un petit patron sur deux ne sait même pas ce qu'est un conseiller du salarié !

Quels problèmes de condition de travail affectent les cadres et ingénieurs de TPE ?

Je constate que faute de trouver un meilleur poste, ils ont souvent un travail en-deçà de leur niveau. Ils pâtissent aussi du flou : ils sont assez

souvent recrutés par cooptation, le règlement intérieur et les horaires sont moins stricts que dans une plus grosse structure... Ils sont corvéables à merci, sans reconnaissance et sans contrepartie. Ils ne comptent pas leurs heures pour atteindre des objectifs irréalistes, jonglent entre plusieurs fonctions faute de personnel, ils ne sont pas toujours assez formés, et tout le monde trouve ça normal. L'employeur leur fait bien comprendre qu'ils peuvent s'estimer heureux d'avoir du boulot. En revanche, si un jour le cadre a de moins bons résultats, on dira que c'est de sa faute. Un représentant syndical rappellerait à chacun ses droits et ses devoirs. Mais là, il n'y a personne pour faire tampon. Les TPE, c'est la jungle.

Comment se passe la rupture de leur contrat de travail ?

Dans la moitié des cas, les cadres viennent me voir pour une rupture conventionnelle : ils ont raison car ensemble, on obtient toujours mieux que l'indemnité légale. Les non-cadres sont plus sujets au licenciement. Les patrons de TPE n'aiment pas licencier parce qu'ils ne savent pas jusqu'où ça peut les mener. Du coup, ils poussent les gens à la démission. Ils leur demandent soudain de venir plus tôt, multiplient les courriers stressants, parlent mal au salarié, l'isolent dans un bureau borgne... Ou bien alors ils laissent pendant longtemps le cadre faire des erreurs, qu'ils invoquent un beau jour afin de le licencier pour faute. La majorité des salariés en viennent à préférer une séparation. Si, avec la loi Travail, les TPE peuvent budgétiser les licenciements et multiplier les accords d'entreprise, ce sera encore plus terrible !

“
Quand les salariés me demandent comment ils peuvent me remercier de les avoir assistés, je leur dis d'aller voter !
”

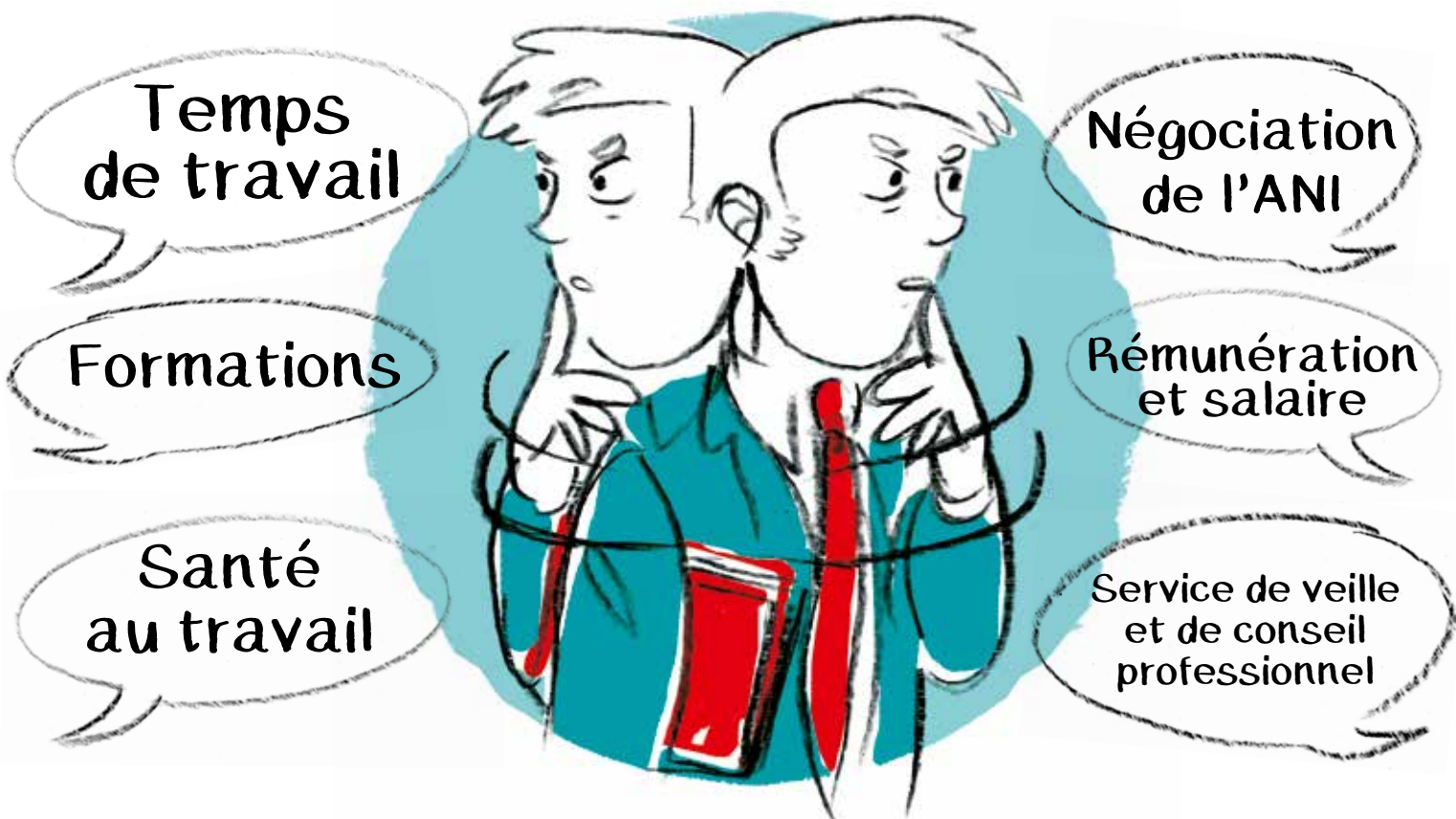
Que pensez-vous des futures CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles) ?

Je suis sceptique. Les 10 représentants des salariés siégeant dans chaque CPRI seront issus des TPE. Comment pourront-ils être assez formés sur le droit du travail pour être force de proposition et avoir du répondant face aux 10 représentants patronaux ? Ils risquent de se retrouver en position d'infériorité. En plus, ils n'auront qu'un crédit de cinq heures par mois pour leur mandat et aucune certitude que leur employeur allégera leur charge de travail de manière à ce qu'ils accomplissent sereinement leur mission à la CPRI. C'est dommage, car sur le papier l'idée était bonne...

Les cadres de TPE ont-ils entendu parler des élections de cet automne ?

Non, ils ne sont pas au courant. Du coup, quand ils me demandent comment ils peuvent me remercier de les avoir assistés, je leur dis d'aller voter ! Cela leur permettra d'élire leurs conseillers prud'homaux (essentiels, sachant qu'on rencontrera tous au moins un conflit du travail dans notre vie). C'est aussi important pour la représentativité syndicale. Il faut que les systèmes de protection du salarié demeurent, car soyez-en sûrs : du côté patronal, ils iront voter.

➤ D'INFOS SUR LES CONSEILLERS DU SALARIÉ PAGE 3.



FO À L'ÉCOUTE DES CADRES DES TPE

TPE et cadres, les grands oubliés

Les spécificités de l'emploi des cadres sont peu voire pas prises en compte au sein des très petites entreprises

À l'inverse des grandes entreprises, qui offrent de nombreuses possibilités de mobilité et de promotion internes, les TPE ne proposent pas ou guère de services RH à leurs cadres. **Les évolutions professionnelles et les promotions** s'effectuent surtout lors d'un changement d'entreprise. Elles nécessitent l'identification des compétences clefs de la personne ou la construction d'argumentaires. Or, les cadres expriment de fortes attentes en matière d'évolution de carrière.

Le temps de travail est une autre préoccupation majeure pour les cadres des TPE. Plus d'un quart d'entre eux travaillent au-delà de 39 heures par semaine. Certains, dans le cadre d'un forfait jours, peuvent aussi avoir une durée de travail excessive. Pour lutter contre le stress et la souffrance au travail, l'organisation du travail doit donc devenir un enjeu prioritaire de négociation collective. Les accords doivent obligatoirement prévoir des dispositions de nature à assurer **la protection de la santé** et de la sécurité des salariés. Il s'agit également d'apporter des garanties collectives concrètes aux cadres, et de sortir du seul diagnostic des risques psychosociaux.

La contribution des cadres n'est en outre pas rétribuée par **une rémunération adéquate**. Le salaire moyen dans les TPE – tous travailleurs confondus – est en effet inférieur de 19 % à celui qui a cours dans les autres entreprises. Ajoutons que les personnes travaillant dans des TPE sont moins souvent bénéficiaires des autres composantes de la rémunération (intérêt, participation...).

Les grandes mutations organisationnelles ont, d'autre part, profondément bouleversé **le rôle et la place des cadres** au sein des entreprises. Ils exercent leur activité avec de plus en plus de contraintes et de risques de représailles, notamment en matière de liberté d'expression.

Enfin, les TPE sont trop souvent oubliées par **les statistiques et les études**. Les informations que celles-ci permettent de collecter (sur les salaires, sur le tissu économique local...) sont pourtant importantes pour aider les TPE à recruter (une étape décisive dans la vie d'une petite entreprise) et à pérenniser l'emploi.

Remettre du collectif là où prévaut l'individuel

La reconnaissance du statut cadre : un enjeu essentiel pour tous

L'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au personnel d'encadrement du 25 avril 1983 se fondait sur une approche de l'encadrement, et plus largement de la population des cadres, qui est désormais largement dépassée. Suite à des auditions diverses, à la réalisation d'une enquête représentative et à des travaux documentés, FO-Cadres est engagée à **défendre le statut cadres** et à exiger sa revalorisation. La négociation de l'ANI prévue cette année est l'occasion de prendre réellement en compte le niveau de qualification, l'importance des responsabilités assumées et la complexité des fonctions exercées par les cadres.

Ces engagements doivent s'apprécier au vu des augmentations individuelles et de **l'octroi d'avantages catégoriels**. L'autonomie et l'esprit d'initiative des cadres doivent aussi être encouragés par une **clause de conscience** leur conférant le pouvoir de dire non.

Le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle : une garantie pour un bien-être au travail

Depuis longtemps déjà, FO-Cadres demande **l'encadrement du recours au forfait jours**, en le limitant aux seuls cadres jouissant d'une réelle autonomie, en plafonnant à 218 le nombre de journées travaillées dans l'année, et en fixant l'amplitude maximale de travail à dix heures quotidiennes. Nous exigeons aussi que la majoration de salaire par jour supplémentaire travaillé soit équivalente à celle du régime des heures supplémentaires. Afin d'atteindre cet équilibre de vie, il est indispensable d'instaurer un véritable **droit au repos**, ce qui implique de :

- ➔ garantir la prise effective des jours de repos en encadrant le recours au compte épargne temps ;
- ➔ limiter le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- ➔ faire de l'amélioration de l'organisation du travail dans les TPE un axe prioritaire de négociation.

Cela doit s'accompagner d'un **changement de culture**, par le biais de formations au management pour les cadres encadrants et la production d'études sur l'impact des nouvelles technologies sur la santé au travail, suivies de mesures correctives.

La reconnaissance et le développement professionnel : rompre l'isolement des cadres dans les TPE

Il est essentiel que les cadres exerçant dans les TPE soient accompagnés et soutenus tout au long de leur carrière professionnelle. Pour cela, FO-Cadres exige qu'ils soient non seulement informés (voir p. 2-3) mais également défendus.

D'un point de vue individuel, la création d'un accès à **un service de veille et de conseil professionnel**, adapté aux cadres des TPE et assuré par l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), constitue une aide concrète. Elle serait complétée par **un droit d'information annuel** permettant notamment aux cadres des TPE d'avoir connaissance des services (conseils, bilans, accompagnement...) que leur offrent des organismes paritaires tels que l'Apec, le CESI (Centre des études supérieures industrielles, qui propose de nombreuses formations diplômantes) ou l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres). Il faudrait également favoriser la mise en place de **services RH mutualisés** et adaptés aux TPE, afin de promouvoir le développement professionnel des salariés de très petites entreprises.

D'un point de vue collectif, **un observatoire national paritaire des TPE** pourrait être mis en place afin de mieux connaître les problématiques des petites entreprises. Les sujets préoccupants seraient ensuite systématiquement intégrés aux négociations interprofessionnelles.

FO-CADRES, AU SERVICE DE LA SPÉCIFICITÉ

➔ FO-Cadres est l'union confédérale des cadres et ingénieurs Force Ouvrière. Elle est chargée de les accompagner et de représenter, défendre et promouvoir leurs intérêts sans les isoler des autres salariés. Ses services permettent à ses adhérents d'être informés des évolutions du monde professionnel dans lequel ils évoluent. Ses actions contribuent à la défense de leurs droits et permettent de traduire en revendications leurs préoccupations professionnelles individuelles et collectives.

➔ Pour vous aider, FO-Cadres dispose de supports de communication et d'information (lettres trimestrielles, « Guide du salarié cadre », newsletter, site...). FO-Cadres vous propose également une aide juridique pour clarifier votre situation et répondre à vos interrogations, tant en droit collectif qu'en droit individuel.

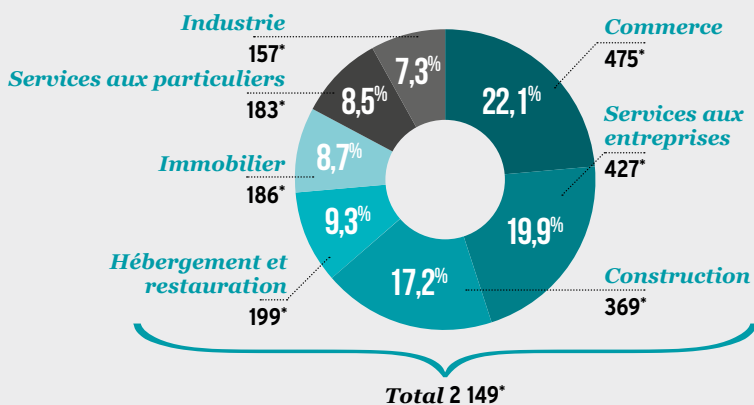
LES CADRES DES TPE

Les TPE se concentrent dans 4 secteurs

→ **3,4 millions de microentreprises¹, dont 2,1 millions de très petites entreprises (TPE)**, faisaient, selon les chiffres de l'Insee, partie du secteur privé français au 31 décembre 2012.

Les TPE sont tournées principalement vers l'économie locale, dans les secteurs du commerce, des services aux entreprises, de la construction, et, dans une moindre mesure, de l'hébergement et de la restauration. Ces 4 secteurs d'activité concentrent plus des deux tiers des très petites entreprises.

Répartition des TPE par secteur d'activité



* Nombre de TPE (en milliers)
Source : Insee, 2012 (secteurs marchands, hors agriculture et services financiers)

Moins de mobilités internes, mais davantage de projets entrepreneuriaux

→ **Les cadres des TPE sont proportionnellement moins nombreux** à envisager un changement professionnel au cours des trois prochaines années : **44%** d'entre eux y songent, contre **60%** pour l'ensemble des cadres.

En pourcentage, ils sont aussi nombreux à souhaiter **changer d'entreprise** (**36%** contre **37%**).
Assez logiquement, ils sont moins nombreux à évoquer une **évolution en interne** (**12%** contre **42%** pour l'ensemble des cadres), car les opportunités

sont plus limitées dans les entreprises de très petite taille. Ils envisagent en revanche plus souvent de **créer leur propre entreprise** (**17%** contre **10%**), car, plus que les autres cadres, ils connaissent les contours et les contraintes d'une TPE.

¹ Les microentreprises sont des unités légales de moins de 11 salariés n'appartenant pas à un groupe et ayant un chiffre d'affaires ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros. Les TPE sont les microentreprises qui ne relèvent pas du statut d'autoentrepreneur.

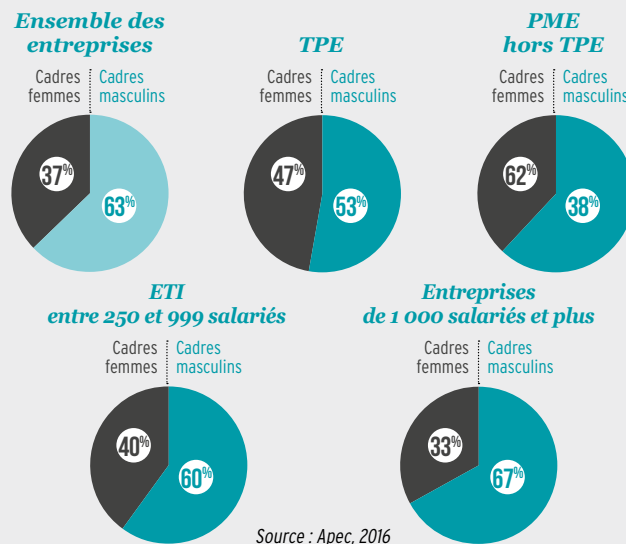
10 % des cadres du privé travaillent dans une TPE

→ **Près de 2,3 millions de personnes étaient salariées dans une TPE en 2012** (en équivalents temps plein), dont un peu plus d'un quart dans le seul secteur du commerce.

Selon l'Apec, au total près de 10 % des cadres du secteur privé travaillent dans une très petite entreprise.

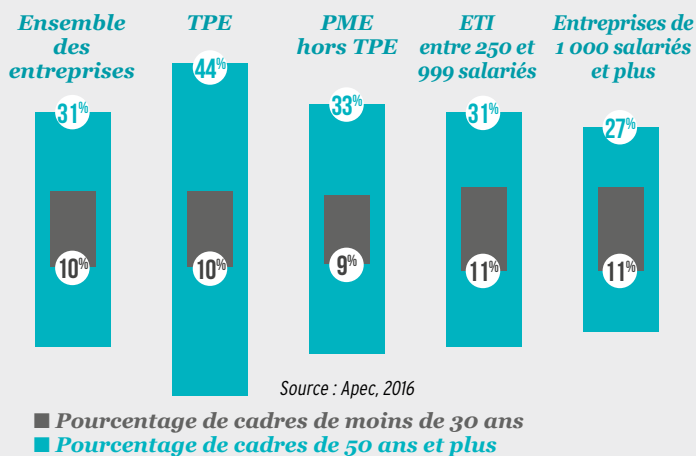
La répartition des effectifs cadres selon le sexe apparaît plus équilibrée dans les TPE que dans les entités de taille supérieure, notamment les structures de 1 000 salariés et plus.

Les TPE, championnes de la mixité



Source : Apec, 2016

Seniors bienvenus !



Source : Apec, 2016

■ Pourcentage de cadres de moins de 30 ans
■ Pourcentage de cadres de 50 ans et plus

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur www.cadres.apec.fr rubrique « Observatoire de l'emploi ».

Modalités de vote

MODE D'EMPLOI ET ENJEUX DES ÉLECTIONS TPE



Du 28 novembre au 16 décembre auront lieu les élections professionnelles 2016 dans les très petites entreprises. Ce scrutin, organisé au niveau régional, est dit « sur sigle » : les électeurs votent pour une organisation syndicale et non pour des candidats. Zoom sur les modalités pratiques et les enjeux de ces élections qui ont lieu tous les quatre ans et dont les résultats seront publiés le 22 décembre.

→ Pourquoi organiser des élections professionnelles dans les entreprises de moins de 11 salariés ?

Alors qu'une enquête réalisée par FO durant l'été 2015 a révélé que 55 % des salariés des TPE interrogés n'avaient jamais pris connaissance de leur convention collective¹, il est plus que jamais important que chaque actif puisse être représenté et défendu par des représentants de proximité ayant connaissance des problématiques rencontrées au niveau local. Tandis que dans les entreprises d'au moins 11 salariés sont élus des délégués du personnel, et que dans celles de plus de 50 salariés est également mis en place un comité d'entreprise, les personnes travaillant dans des TPE ne bénéficient d'aucune représentation collective directe, c'est-à-dire au sein même de l'entreprise. Il est donc important que l'organisation syndicale choisie lors des élections TPE soit ensuite en mesure de désigner, pour œuvrer au sein des CPRI², des membres qui soient représentatifs du tissu économique local.

→ Qui peut voter ?

Pour être électeur, il faut être :

- salarié d'une entreprise de moins de 11 salariés (au 31 décembre 2015) ou employé à domicile ;

- âgé au moins de 16 ans au 28 novembre 2016 ;
- titulaire d'un contrat de travail, quel qu'il soit, en cours en décembre 2015 ;
- ne faire l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Chaque électeur est inscrit sur la liste électorale de la région dans laquelle est située l'entreprise. Un électeur ne peut être inscrit que sur une liste. Celle-ci comprend un collègue cadres et un collègue non-cadres, selon la caisse de retraite complémentaire dont dépend le salarié.

→ Comment voter ?

Le vote se fera par voie électronique ou postale. Trois grandes dates sont à retenir :

- le 5 septembre au plus tard, les électeurs recevront un courrier d'information et d'inscription sur la liste électorale. Cette liste sera consultable sur le portail dédié aux élections ;
- courant novembre, les électeurs recevront le matériel de vote et les programmes des organisations syndicales ;
- du 28 novembre au 12 décembre pour le vote électronique, et jusqu'au 16 décembre pour le vote papier, les électeurs se prononceront pour l'organisation syndicale de leur choix.

→ Que déterminera le résultat des élections TPE ?

Le résultat de ces élections – avec celui des élections des délégués du personnel dans les entreprises de plus de 11 salariés et des élus au comité d'entreprise dans les structures de plus de 50 salariés – déterminera la représentativité syndicale au niveau des branches professionnelles (où se négocient les conventions collectives), et au niveau national et interprofessionnel (où se négocient par exemple les retraites complémentaires et l'assurance chômage).

Les résultats aux élections TPE 2016 permettront également de désigner les conseillers prud'hommes salariés et d'établir la répartition des sièges entre les organisations syndicales (de manière proportionnelle à leur audience dans la région) au sein des CPRI, qui représenteront les salariés et les employeurs des TPE de la région pour quatre ans.

→ Pourquoi les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) sont-elles importantes pour les TPE ?

Les CPRI permettront aux salariés et aux employeurs des TPE d'être représentés au niveau de leur région. Elles seront chacune composées de 20 sièges : 10 attribués aux organisations syndicales de salariés, 10 aux organisations professionnelles d'employeurs – et ce, de manière paritaire entre les femmes et les hommes.

Les CPRI auront un rôle d'information et de conseil sur les questions d'emploi, de formation, de conditions de travail, de santé au travail. Elles pourront aussi participer à la résolution de conflits individuels ou collectifs (avec l'accord des parties et s'il n'y a pas eu de saisine d'une juridiction), ou encore proposer des activités sociales et culturelles. FO est représentée dans toutes les professions via ses unions départementales (15 000 implantations partout en France). Les UD disposent en outre d'outils adaptés à la population cadre, afin que chacune de vos revendications soit défendue par des négociateurs qui connaissent votre statut et vos conditions de travail.

¹ Enquête qualitative réalisée par la confédération FO en partenariat avec Sprint – une junior entreprise – auprès de 600 TPE situées en Île-de-France et appartenant principalement aux secteurs de l'artisanat, du commerce de proximité et des services.

² Ces commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) seront mises en place le 1^{er} juillet 2017. Elles ont été instaurées par la loi sur le dialogue social d'août 2015, dite loi Rebsamen.

S

T

I

O

R

D

VOS

Être cadre dans une très petite entreprise, c'est être un salarié comme les autres même si on travaille au sein d'une structure de petite taille dépourvue le plus souvent de service RH adapté à vos attentes. Vous pouvez donc vous poser de nombreuses questions relatives à l'exécution et à la rupture de votre contrat de travail. FO-Cadres y répond.

JE SUIS CADRE DANS UNE TPE

Combien de temps dure ma période d'essai ?

La loi prévoit pour les cadres une période d'essai d'une durée de quatre mois maximum, mais un accord collectif ou le contrat de travail peuvent raccourcir cette durée. La période d'essai peut être renouvelée si cette possibilité est expressément prévue par un accord de branche étendu¹ et par le contrat de travail. Dans ce cas, elle ne peut dépasser huit mois.

Comment avoir accès aux textes juridiques ?

La première source d'information juridique en droit français est le Code du travail, qui rassemble les règles générales. Il est notamment consultable sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).

Une TPE peut également être couverte par une convention collective étendue². Cet acte écrit traite des relations collectives entre employeurs et salariés (conditions d'emploi, formation professionnelle, garanties sociales...). La convention collective complète les dispositions du Code du travail et les adapte aux situations particulières d'un secteur d'activité. Elle est consultable sur l'intranet, si l'entreprise en a un. Un affichage sur le lieu de travail indique comment la consulter par ailleurs. Sa référence se trouve sur le bulletin de salaire. Le contrat de travail contient quant à lui les éléments relatifs à la relation individuelle de travail.

Dois-je être au forfait jours ?

Quelle que soit la taille de l'entreprise, le forfait jours n'encadre pas systématiquement le temps de travail des salariés ayant le statut cadre. Cet aménagement du temps de travail peut être proposé seulement aux salariés disposant d'une réelle autonomie et selon les modalités fixées par l'accord collectif qui l'encadre. À l'heure où nous écrivons, le projet de loi Travail subordonne les forfaits jours à l'existence d'un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche. L'accord doit contenir un certain nombre de clauses. La révision des accords antérieurs, pour mise en conformité avec la loi, ne nécessiterait *a priori* pas l'accord du salarié. Ces éléments sont susceptibles de changements en fonction des évolutions du projet de loi.

Comment puis-je mettre fin à mon contrat de travail ?

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail *via* deux modes de rupture, selon qu'il obtient ou non l'accord de son employeur.

En cas d'accord entre l'employeur et le salarié en CDI, une rupture conventionnelle peut mettre fin à la relation contractuelle. Les deux parties conviennent ensemble des conditions de rupture lors d'entretiens et soumettent la convention à l'approbation de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Le montant proposé par l'employeur pour cette rupture doit être au moins égal au montant de l'indemnité légale. La procédure prévoit un ou plusieurs entretien(s) au cours desquels le salarié peut être assisté par un collègue (ou par un conseiller du salarié choisi sur la liste dressée à cet effet, puisque les TPE n'ont pas d'instance représentative du personnel). Ce mode de rupture ouvre droit aux allocations chômage (appelées « allocations d'aide au retour à l'emploi » – ARE).

Le salarié peut également démissionner en rompant le contrat de travail sans justification. Il doit alors manifester sans équivoque sa volonté de rupture à son employeur. Le préavis débute à partir de cette notification à l'entreprise. Il est possible d'être dispensé du préavis ; si l'employeur l'accepte, le salarié ne reçoit alors pas l'indemnité compensatrice de préavis. Si l'employeur refuse, le salarié doit effectuer son préavis, sous peine d'avoir à verser une indemnité d'un montant égal à la rémunération brute qu'il aurait perçue. L'employeur peut exiger que le salarié n'effectue pas le préavis ; dans ce cas, le travailleur reçoit l'indemnité compensatrice de préavis. En principe, suite à une démission, le salarié ne pourra pas recevoir d'allocations d'aide au retour à l'emploi.

1 Un accord de branche étendu est un accord de branche qui a fait l'objet d'une extension par le ministère du Travail. Dès lors, il engage tous les employeurs entrant dans le champ d'application de l'accord, même s'ils ne sont pas adhérents d'un syndicat signataire de l'accord.

2 Une convention collective est un accord conclu entre un employeur ou une organisation patronale et un ou des syndicat(s) de salariés représentatifs, pour fixer le cadre général des conditions de travail des salariés. Comme l'accord de branche (*voir ci-dessus*), la convention collective peut être étendue sur décision du ministère du Travail.

ET JE ME DEMANDE...

Mon statut de cadre modifie-t-il ma rémunération dans une TPE ?

Le salaire constitue un élément essentiel du contrat de travail. Il est accepté par les deux parties et ne peut être modifié en cas de refus de l'une d'elles. Le statut cadre, quant à lui, n'est lié à aucun plafond ni plancher de rémunération. Néanmoins, au regard de la place particulière des cadres au sein de l'entreprise, leur rémunération doit correspondre à leur investissement, qui est important. Les salaires ne peuvent être inférieurs au Smic ni aux minima prévus par la convention collective qui s'applique éventuellement à l'entreprise. Le montant de la paie fait l'objet de négociations annuelles entre les partenaires sociaux.

Dans une très petite entreprise, quelle est la place du dialogue social ?

Le dialogue social est plus tenu dans les TPE puisque les instances représentatives du personnel ne sont obligatoires que dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Les délégués du personnel sont en effet mis en place à partir de 11 salariés et les membres du comité d'entreprise à partir de 50 salariés. La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a cependant ouvert aux entreprises de moins de 11 salariés la possibilité du mandatement. Ce dispositif permet à un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative de négocier et de conclure un accord d'entreprise. Le mandatement concerne les sujets que la loi a soumis à la négociation d'un accord collectif, tels que le forfait-jours, la mise en place du travail de nuit, etc.



Comment la représentation est-elle assurée dans les TPE ?

La loi du 17 août 2015 crée des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) propres aux TPE. Ce dispositif entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2017. Ces commissions représenteront les salariés et employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés relevant de certaines branches non couvertes par une commission paritaire. Elles leur donneront des informations relatives aux dispositions légales et conventionnelles applicables, débattront sur les questions qui leur sont spécifiques, faciliteront la résolution des conflits et proposeront même des activités sociales et culturelles.

Comment être aidé par FO-Cadres ?

L'environnement de travail des cadres ne cesse de se complexifier. Les évolutions des conditions de travail, l'intégration croissante des NTIC, les changements jurisprudentiels et législatifs sont autant de défis à relever. Il devient essentiel d'être informé sur ses droits, ses devoirs, et sur le système juridique qui encadre la relation de travail. Une bonne connaissance du droit du travail et un accès simplifié aux éléments juridiques favorisent une meilleure défense des intérêts aussi bien individuels que collectifs.

Afin de vous accompagner au mieux dans votre vie professionnelle, FO-Cadres vous propose des services adaptés à vos besoins professionnels, parmi lesquels une aide juridique une aide juridique pour clarifier votre situation et répondre à vos interrogations, tant en droit collectif qu'individuel.

L'adhésion à FO-Cadres est réservée aux cadres et ingénieurs adhérents de Force Ouvrière. Elle intervient donc en complément d'une adhésion annuelle auprès de la fédération correspondant à votre secteur d'activité.

 Pour plus d'informations, consultez notre site www.fo-cadres.fr

ou contactez-nous par mail à l'adresse contact@fo-cadres.fr

FAIRE LE POINT
SUR SA RETRAITE

COMPRENDRE
SA RETRAITE

DEMANDER
SA RETRAITE

PRÉPARER
SA RETRAITE

Sur agirc-arrco.fr,
votre retraite
au bout des doigts.

Accédez à votre relevé
de situation

Prenez rendez-vous
avec un conseiller

Demandez **votre retraite
complémentaire en ligne**

Simulez votre retraite

et bien plus encore
dans votre espace
personnel...

• RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

agirc et arrco

Votre retraite, on y travaille