



Parlons franc

la revue des artisans du centre-alsace - colmar - guebwiller - ribeauvillé

n° spécial
Juin 10

Spécial - DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE

La mise en place de la CPRIA Alsace est la première étape de l'organisation du dialogue social dans les TPE dans notre région. Certes ! Un certain nombre d'actions avaient d'ores et déjà été engagées, mais cette organisation n'en était pas moins nécessaire.

Alors, pourquoi fallait-il organiser le dialogue social dans la petite entreprise en Alsace ?

La mise en place du dialogue social répond au souhait de disposer d'une gestion transparente et paritaire du financement du syndicalisme. Le dialogue social dans les TPE ne doit pas prêter, comme d'autres, à suspicion.

Elle répond également à des objectifs généraux tels que faciliter le recrutement des TPE, obtenir des décisions et des orientations de la part des responsables politiques et économiques qui répondent aux besoins et prennent en compte la spécificité de l'Artisanat et plus globalement des petites entreprises. L'intérêt est donc double, à la fois social et économique.

Le dialogue social instauré par la constitution de la CPRIA en Alsace, permettra de promouvoir les métiers, de prendre en compte les problématiques des entreprises et des salariés et de renforcer la formation initiale et la formation continue. Il s'agit également, loin des accusations mensongères qui ont pu être portés par d'autres organisations qui n'ont aucune légitimité à s'exprimer au nom de l'Artisanat, de prendre en compte les spécificités de nos entreprises et de ne pas laisser casser la relation particulière entre les artisans et leurs salariés dans les toutes petites entreprises. Le secteur des TPE est apte à se prendre en charge lui-même. Il n'entend pas laisser à des personnes, employeurs ou salariés, qui n'ont pas la culture de la petite entreprise et la connaissance de la réalité de leur quotidien, de négocier à la place des acteurs de l'artisanat.

Comment, en effet, laisser des grands salariés d'entreprises qui ont leur siège à l'étranger pour la plupart, parler et faire des choix en notre nom ? La CPRIA Alsace nous permettra de nous faire entendre. Elle entend devenir une force de proposition, d'écoute, d'avis, de suggestion, auprès des instances régionales, des collectivités, de l'éducation nationale et des partenaires de l'entreprise. En permettant de développer confiance et attractivité auprès des jeunes, des salariés et de leurs familles, elle renforcera, par voie de conséquence, la compétence des entreprises artisanales.

SOMMAIRE



Pourquoi fallait-il organiser le dialogue social ?

La loi du 20 août 2008.

Pourquoi tant d'objections des autres représentations patronales ?

Une CPRIA pourquoi faire ?

29/04/2010 - Constitution de la CPRIA Alsace.

Les entreprises artisanales s'émancipent.

Nous soutenons le projet de loi du gouvernement voté par les sénateurs et nous attendons des députés qu'ils soutiennent et votent ce texte dans sa forme et dans son contenu actuel.



Il n'était pas possible de ne pas répondre à ces enjeux économiques et sociaux en ne permettant pas au secteur de l'Artisanat de disposer de moyens de dialogue et de représentation. Attendre et voir, c'était laisser marginaliser le plus grand secteur de l'économie, la première entreprise de France et premier employeur de notre région.

Vos organisations professionnelles et l'UPA ont décidé de se donner les moyens d'un dialogue social constructif permettant de préserver la relation particulière et indéniable qui existe entre l'Artisan et ses compagnons et de le protéger.

Mais, dans ces conditions, pourquoi tant d'objections de la part des autres représentations patronales ?

Depuis des décennies, les entreprises employant plus de 10 salariés disposent d'un dialogue social organisé, avec des représentants du personnel, des délégués du personnel, délégués syndicaux, des instances de concertation, des élections, un mode de financement... L'UPA combat la solution avancée par certaines fédérations du Medef et de la CGPME visant à imposer le même système aux entreprises de moins de 11 salariés. Cette solution serait source de conflits, de lourdeurs administratives et mettrait à mal l'indépendance des chefs d'entreprise. L'UPA propose donc d'organiser le dialogue social à l'extérieur des TPE.

Ce principe a été retenu par le gouvernement dans un projet de loi qui prévoit la création de commissions paritaires régionales. L'UPA s'en félicite et souhaite étendre cette solution aux entreprises de 10 à 20 salariés qui aujourd'hui ont le plus grand mal à appliquer leurs obligations en matière de représentation du personnel.

Que n'a-t-on pas entendu dire !

Les campagnes de dénigrement contre l'UPA et ses composantes par des personnes qui, pourtant, n'ont aucune légitimité à parler au nom des petites entreprises et encore moins au nom de l'Artisanat peuvent laisser interrogatif. Elles ne semblent pas vouloir cesser, puisque désormais se multiplient des allégations mensongères, visant à semer le doute, voire effrayer les chefs d'entreprise artisanales et tenter de manipuler les parlementaires.

Vous avez dit « casus belli » ?

C'est en ces termes que la CGPME lance ses dernières attaques contre le dialogue social dans les TPE. Elle dresse un parallèle avec les 35 heures. On peut s'interroger sur l'utilisation de cette contrainte comme d'un épouvantail qu'on agite en tous sens et à tous propos mais, au-delà, justement, c'est bien les travers de leur mise en place, avec la présence de salariés mandatés par les syndicats au sein même de l'entreprise, en prise directe avec son dirigeant, qui a de toute évidence autre chose à gérer, que l'UPA entend éviter en externalisant le dialogue social.

« casus belli » : latin – mot à mot : cas de guerre.

Pourquoi donc ces manœuvres ?

Le MEDEF et la CGPME ont-elles la mémoire courte ? Ces organisations veulent faire oublier qu'elles sont à l'origine de la situation qu'elles décrivent par la signature de la position commune du 9 avril 2008 qui instaure le critère de l'audience comme l'un des critères de représentativité des organisations syndicales de salariés et leur engagement dans l'article 11 de ce document qui précise « afin d'améliorer et développer le dialogue social dans les entreprises, en particulier les PME et TPE, il est convenu de rechercher les conditions pour lever les obstacles (...) en se donnant les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel ».

Ces organisations patronales se qualifient elles-mêmes de « poids lourds représentatifs du patronat ». De quel patronat parle-t-on ? Est-ce celui constitué de grands salariés, exerçant leurs responsabilités dans des entreprises qui délocalisent, qui placent leur siège social à l'étranger, qui bénéficient de parachutes dorés ?

Les Artisans ne doivent pas « tomber dans le panneau ». En réalité, ce n'est pas l'organisation de la représentation des salariés qui pose problème. Ces organisations-là, n'entendent tout simplement pas laisser place à une autre voix dans la représentation patronale. Ainsi, elles s'opposent de toutes leurs forces à l'expression des petites entreprises, qui assurent l'économie, le lien social et l'emploi dans nos régions, villes, villages et quartiers, par la voix de l'UPA et de ses confédérations.

Le véritable combat du MEDEF et de la CGPME : ne pas laisser une troisième représentation patronale prendre toute sa place.

TGI DE PARIS

Le MEDEF, la CGPME et l'IUMM sont déclarés irrecevables à agir car ils n'apportent pas d'élément de nature à établir leur représentativité dans le champ d'application de l'accord de décembre 2001.

COUR D'APPEL

Confirme le jugement du TGI de Paris et condamne in solidum les appelants à payer à chacun des intimés la somme de 3 000 € (trois mille euros) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi qu'aux dépens d'appel.

COUR DE CASSATION

REJETTE le pourvoi du MEDEF et de la CGPME au motif que le moyen n'est pas fondé et condamne les demandeurs aux dépens.

La loi du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale

La loi du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale faisait obligation aux branches professionnelles dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles, **d'aboutir au plus tard le 30 juin 2009 à une négociation nationale interprofessionnelle :**

1) Sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises.

2) Sur la mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés.

Toujours plus de contre-vérités...

Les responsables du Medef et de la CGPME rejettent l'avancée de la mise en place d'un dialogue social spécifique dans la petite entreprise, et plus particulièrement dans l'artisanat, en s'appuyant sur une série de contre vérités :



priver de moyens d'expression,

- leur acharnement à vanter les vertus du dialogue quotidien entre l'employeur et ses salariés relève d'un paternalisme d'un autre temps.

L'UPA, elle :

- depuis près de 20 ans, fait barrage à une représentation des salariés dans l'entreprise sous toutes ses formes (délégués de site, mandatement, etc.).

- réfute le projet des grandes entreprises et des PME de vouloir imposer aux TPE dans nos entreprises de 5 voire 3 salariés une partie de la réglementation du travail sur les délégués du personnel et délégués syndicaux.

Cette proposition, formulée par des représentants du MEDEF et de la CGPME :

- mettrait les entreprises artisanales systématiquement en infraction,
- générerait des coûts et des complexités administratives dont elles n'ont que faire aujourd'hui,

- casserait la relation particulière entre les artisans et leurs salariés dans les toutes petites entreprises,

- elle deviendrait source de conflits qui n'auraient pas lieu d'être.

- par la création de commissions paritaires régionales (lieux d'échange et de dialogue) offre une réponse conforme à la réalité des entreprises de moins de 11 salariés en matière de dialogue social.

Ce dialogue adapté aux petites entreprises artisanales :

- externalise le dialogue social, il n'y aura pas de délégués du personnel dans l'entreprise, pas plus de mandats par un syndicat, et permet d'éviter des discussions internes conflictuelles, le chef d'entreprise et les salariés peuvent ainsi se concentrer sur leurs activités et leurs clients.

- ne coûte en moyenne que 30 euros par an et par salarié,

- ne crée pas de contrainte supplémentaire puisque les commissions paritaires ne pourront intervenir dans les entreprises et encore moins faire de la négociation.

- mutualise la charge que représente l'élaboration des conventions collectives et des accords paritaires sans permettre en quoi que ce soit le contrôle de leur application dans l'entreprise.

- demande que le seuil de désignation des délégués du personnel soit porté à 21 salariés au lieu de 11 actuellement.

Une CPRIA Alsace pour quoi faire ?

La Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat d'Alsace (CPRIA Alsace) doit permettre aux représentants patronaux et salariés de la région de se rencontrer pour discuter (en dehors des entreprises).

Lieu d'échanges et de dialogue, cette commission permettra ainsi de renforcer la proximité entre les besoins des entreprises artisanales et ceux de leurs salariés et donc d'organiser le dialogue social au niveau de la région.

Concrètement, la CPRIA pourra :

- *participer aux actions permettant la promotion des emplois dans les métiers de l'artisanat,*
- *contribuer à conforter une politique régionale de formation professionnelle en direction des salariés des entreprises artisanales et à promouvoir l'apprentissage.*

Son action visera également à favoriser l'emploi et l'amélioration des conditions de travail dans les métiers de l'artisanat, et par voie de conséquence faciliter le recrutement dans nos entreprises. Il s'agit d'éviter que nos salariés les quittent pour de plus grandes structures, alors qu'elles ont largement contribué à leur formation, notamment par l'apprentissage.

Pour cela, la CPRIA pourra examiner dans quelles conditions les salariés des entreprises artisanales pourront bénéficier de complémentaires maladie et retraite, du 1% logement, et de certains avantages sociaux (tels que chèques vacances, chèques cadeaux, titres-restaurants, épargne salariale...).

En outre, la CPRIA pourra émettre des propositions (bonnes pratiques, expérimentations, etc...) en direction des branches professionnelles concernées. Elle ne pourra cependant trouver ou négocier des accords. Cette négociation reste du ressort exclusif de la branche professionnelle.

Elle pourra enfin émettre des avis auprès des décideurs régionaux pour faciliter la prise en compte des petites entreprises et de leurs spécificités dans toute décision ou orientation.

Pour en savoir plus sur GRAND'AIR : Contacter le secrétariat de votre corporation ou le site www.grand-air-alsace.fr

Une action qui s'inscrit dans la continuité...

Si l'organisation du dialogue social dans les petites entreprises en Alsace constitue une avancée majeure, les Unions de Groupements et de Corporations qui constituent la Confédération de l'Artisanat d'Alsace / UPA Alsace n'ont pas attendu cependant pour mettre en œuvre ou prendre des dispositions visant à renforcer dans ce cadre l'attractivité des entreprises artisanales.

Plusieurs accords visant à permettre aux entreprises de faire bénéficier leurs compagnons des mêmes avantages que les grandes entreprises ont d'ores et déjà été mises en place :

- Accord sur l'épargne salariale avec dispositif PEI / PERCO,
- Accord sur les chèques vacances.

D'autres actions visent la mise à disposition des entreprises d'outils dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

Enfin, rappelons que l'UGA et les Corporations du Centre Alsace ont créé l'association paritaire GRAND'AIR qui permet aux chefs d'entreprises artisanales, leurs conjoints et leurs collaborateurs de bénéficier de nombreux avantages dans le domaine de la culture et des loisirs (tarifs privilégiés, voyages, carte cezam...).

Professionnels, équipez-vous en toute confiance.

Vous désirez renouveler votre matériel, agrandir votre magasin ou mener à bien tout autre projet pour développer votre entreprise ? La Banque Populaire vous prête jusqu'à 30 000 €, sans qu'aucune caution personnelle ne vous soit demandée.

Alors, pour avoir l'esprit libre et l'envie d'entreprendre, prenez vite rendez-vous avec un Conseiller Banque Populaire !

* Sous certaines conditions.

Votre contact : 0 820 33 67 68 (0,12 € TTC/mn)



Pour ces opérations la SOCAMA bénéficie d'une garantie au titre du programme-cadre pour la compétitivité et l'innovation de la Communauté Européenne.

BANQUE POPULAIRE D'ALSACE





Le dialogue social externalisé, un moyen et non une contrainte, un outil pour les petites entreprises.

L'action de la future commission concernera tant les salariés que les entreprises qui les emploient non pas comme une nouvelle contrainte venant peser sur leurs épaules mais bien comme un outil supplémentaire. L'objectif de cet outil, les accompagner :

- pour renforcer leur efficacité et leurs compétences (par la formation initiale ou continue par ex. ou en attirant et fidélisant de jeunes talents),
- pour éviter des discussions internes conflictuelles,
- pour les informer, les orienter pour pouvoir répondre aux éventuelles demandes de leurs salariés,
- pour les informer par rapport aux nouvelles obligations réglementaires et leur permettre de trouver les moyens d'y répondre.

Elle n'a pas pour vocation et ne sera jamais un moyen de contrôle supplémentaire. Elle ne s'ingèrera pas dans le fonctionnement des entreprises, ni dans la relation employeur / salarié.

Cliquez sur l'imagette pour consulter la vidéo "Expression Directe de l'UPA" sur le dialogue social dans la TPE



Dialogue social pour les TPE - 2 minutes



29 AVRIL 2010 - CONSTITUTION DE LA CPRIA ALSACE

Le 29 avril dernier, à Colmar, l'ensemble des centrales syndicales de salarié et le Bureau de l'UPA Alsace étaient réunis afin de constituer la commission paritaire.

Cette réunion a abouti à la signature du protocole d'accord de mise en place qui fixe les représentations, les attributions et le cadre de travail de la commission.



Une structure légère...



Comme la constitution d'une CPRIA ne signifie pas rajouter une nouvelle contrainte aux entreprises, elle ne s'accompagne pas non plus de la mise en place d'une structure lourde, qui ne répondrait en rien à l'objectif de constituer un lieu d'échanges, de dialogue, de propositions.

Le fonctionnement de cette commission s'inscrit donc dans un cadre léger qui vise avant tout l'efficacité. Il n'y aura ainsi pas d'organisation statutaire de la CPRIA, ni de présidence. Les réunions, deux par an sauf urgence, seront animées par l'UPA Alsace, les comptes-rendus réalisés par le secrétariat de l'UPA Alsace et soumis à approbation.



Des représentants qui connaissent la réalité de la petite entreprise

L'Artisanat et les petites entreprises ne peuvent être représentés par des grands salariés d'entreprises, qui sont en total déphasage avec la réalité de leur fonctionnement, pour discuter avec les syndicats de salariés. C'est pourquoi les représentants salariés comme patronaux au sein de la CPRIA Alsace seront tous issus de petites entreprises.

La commission est constituée de vingt membres : dix employeurs et dix salariés. La répartition des dix postes pour les salariés est pour l'heure à parité entre les organisations syndicales et sera réévaluée selon les modalités inscrites dans le projet de loi du gouvernement sur la mesure de la représentativité syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Dans ce cadre, l'objectif est bien que les salariés qui siègent au sein de la commission ne soient pas des permanents des syndicats ou des salariés issus de grandes entreprises, mais des salariés, des compagnons de nos petites entreprises, des femmes et des hommes qui connaissent leurs impératifs, leurs moyens, bref leur réalité quotidienne.

Les membres « employeurs » de la CPRIA.

La représentation patronale intègre une répartition paritaire entre les trois grands secteurs géographiques de la région et par branche (Bâtiment, Alimentation et Services). Ces premières désignations réalisées par les composantes de l'UPA (CAPEB, CNAMS, CGAD), qui visent à une mise en œuvre rapide du dialogue social externalisé en Alsace, pourront être prochainement revues.

MEYER Daniel	UPA Alsace	Président UPA Alsace
BALZER Jacqueline	CGAD 67	Bouchère-Charcutière
KEMPF Raphaël	CGAD Centre Alsace	Pâtissier
MULLER Jean-Marc	CGAD Sud Alsace	Pâtissier
KUNTZ Daniel	CNAMS 67	Coiffeur
GOUDEZ Bertrand	CNAMS Centre Alsace	Coiffeur
LUTZ Michèle	CNAMS Sud Alsace	Coiffeuse
MARCHAL Guy	CAPEB 67	Menuisier
SCHMITT Michel	CAPEB Centre Alsace	Peintre
HERZOG André	CAPEB Sud Alsace	Métallier

Les entreprises peuvent d'ores et déjà contacter ces représentants, ou le secrétariat de l'UPA Alsace (à la Maison de l'Artisanat), pour faire remonter toute préoccupation ou toute suggestion dans le cadre des projets ou orientations à venir de la CPRIA.

Avec la CPRIA, les entreprises artisanales s'émancipent !

L'UPA a, certes, moins de moyens financiers que le MEDEF et la CGPME pour faire entendre sa voix... Elle n'entend pas pour autant se taire.

Au sein de l'UPA et dans ses confédérations, ce sont des chefs de petites entreprises, artisans du Bâtiment, de l'Alimentation et des Services, qui exercent au quotidien les responsabilités, et s'investissent pour défendre leurs collègues. Qui peut croire que ces vrais entrepreneurs souhaitent ajouter des contraintes à leurs entreprises ? Si les TPE et les artisans étaient si bien défendus par les autres, ils n'éprouveraient pas le besoin de s'investir dans un engagement syndical qui n'est pas sans conséquences en termes familial et entrepreneurial.

Nous restons néanmoins sereins face à la mauvaise foi affichée, aux accusations mensongères de nos détracteurs. La virulence de ces attaques ne fait que témoigner de l'inquiétude croissante face à la montée en puissance du syndicalisme artisanal. Celui-ci en effet tend de plus en plus à remettre en cause une partie de l'influence des grands groupes, des chaînes de services...

Contester la légitimité des petites entreprises, qui emploient 4 millions de salariés, à disposer de leur propre représentation syndicale peut difficilement aujourd'hui être justifié. Puisque ces « poids lourds » exercent le dialogue social dans les grandes entreprises, qu'ils conviennent qu'ils ont encore à faire. Que ces organisations laissent donc les artisans s'organiser comme ils l'entendent pour répondre aux contraintes des textes dont elles sont à l'origine, préserver leur autonomie et leurs spécificités, et se tourner résolument vers l'avenir !

Déjà des pistes de travail

La première réunion de la CPRIA s'est tenue le 28 juin à Colmar. Elle a permis de fixer les priorités, de compléter définitivement son fonctionnement, d'arrêter un calendrier de réunions, et de fixer les modalités d'évaluation de ses actions.

Les échanges avec les centrales syndicales ont déjà permis d'identifier des pistes d'action, il est ainsi envisagé de constituer une commission de médiation avant Prud'hommes en cas de litige entre un employeur et son salarié, d'organiser l'information des syndicats sur la situation économique dans le secteur de l'Artisanat.

Les actions pourraient prendre en compte les problèmes de l'emploi féminin et des séniors, l'étude des trajectoires professionnelles, notamment des apprentis, et la communication des actions menées par la CPRIA auprès des entreprises et de leurs collaborateurs.

L'UPA pour les employeurs souhaite notamment entreprendre des actions visant :

- la préparation de ses représentants dans le cadre de l'exercice de mandats dans les organismes paritaires (sécurité sociale notamment),
- l'information et la sensibilisation des chefs d'entreprise dans le domaine de la gestion des ressources humaines (critères d'égalité professionnelle, emploi des séniors, diversité),
- l'élaboration de solutions aux difficultés de recrutement,
- la valorisation des métiers de l'artisanat,
- les prévisions de perspectives d'emploi et d'évolution des besoins en compétences et en qualification.