

Commission Cgt
Dialogue social dans l'artisanat
4^e trimestre 2009

Lettre n° 10

2010, dialogue social dans l'artisanat...

Sommaire

Édito

La rupture conventionnelle du CDI

Texte du 4 août 2008, applicable depuis le 1^{er} janvier 2009.

Travail du dimanche

Les nouvelles dérogations du travail le dimanche dans les commerces peuvent venir s'appliquer sur certaines entreprises de l'artisanat liées au commerce

49^e Congrès

Des délégués issus de l'artisanat, bilan succinct depuis le dernier Congrès

Le bureau confédéral a validé l'orientation de la commission Artisanat

Saluons la déclaration commune de l'UPA et du comité régional CGT Poitou-Charente

Négociations sur la représentativité dans les entreprises de moins de dix salariés

Rapport égalité hommes / femmes

Égalité entre les femmes et les hommes aussi dans les entreprises de l'artisanat.

Après les dernières discussions avec l'UPA, l'application de l'accord dialogue social dans l'artisanat produira pleinement ses effets à partir de l'année 2010.

Les moyens issus de la collecte des entreprises de l'artisanat seront disponibles à compter de janvier prochain, les fonds auront été collectés sur l'année 2009.

L'UPA a exprimé son approche du dialogue social par la construction d'instances paritaires « commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat ».

Si notre choix n'est pas celui-là en priorité, le rapport syndiqué CGT de l'artisanat / représentation étant ce qu'il est, nous proposons d'avancer dans ce sens tout en poursuivant dans celui de la proximité (bassin d'emploi, professionnel, département).

Cela ne semble pas simple pour nos interlocuteurs de l'artisanat qui n'ont pas, forcément aujourd'hui, une représentation suffisante et des capacités de répondre au plus près des territoires à la nécessité de ce dialogue social. Un

dialogue social qui ne peut se réduire à peau de chagrin, le Medef et ses alliés en seraient trop satisfaits.

Affirmons nos objectifs en toutes circonstances, dans toutes les rencontres, avec les représentants de l'UPA. Nous voulons une représentation syndicale paritaire en région reflétant le résultat

des élections des institutions représentatives des personnels en interentreprises, que nous voulons au plus

près des territoires. C'est le sens de l'intervention de la CGT faite à l'UPA, mais aussi au Medef, dans le cadre de la négociation sur la représentativité des entreprises de moins de dix, situation qui ne manquera pas non plus de mettre le doigt sur ce qui fâche, chez les patrons. D'où tiennent-ils leurs légitimités entre eux ?

La priorité pour nous, c'est le travail, pour eux c'est le capital, pour autant conserver une représentativité patronale aux poids des euros représentés, ne pourra perdurer, il y a des employeurs qui demande de la démocratie, que ce soit chez les artisans ou les employeurs de l'économie sociale.

...
une réalité !



La rupture conventionnelle du CDI

Texte du 4 août 2008, applicable depuis le 1^{er} janvier 2009

Nous sommes rentré dans la phase « productive », si nous pouvons dire, de cette forme de rupture du contrat de travail appelée rupture conventionnelle.

La mise en place de ce nouveau texte était une demande patronale, exaucée à la demande du Président de la République.

Le patronat avait souhaité, pour ne pas motiver sur le fond et tenter de faire des économies, cette forme de rupture pour se séparer d'un salarié. Maintenant, comme nous le démontrent les statistiques, ce type de séparation vient assez souvent se substituer, à la demande quasi exclusive des employeurs, aux licenciements pour motif économique avec convention de reclassement personnalisé (CRP).

Si cela n'est pas si simple pour les employeurs, là où il y a des syndicats présents, dans les petites entreprises comme celle de l'artisanat, cela s'effectue trop facilement au prétexte du « on se connaît bien, on ne se quitte pas fâché et puis c'est plus rapide » et autre arguments fallacieux. Il faut dire aussi que les cabinets comptables jouent un sale rôle dans cette affaire, ils sont de véritables propagandistes, de cette forme de rupture, utilisée de manière exponentielle dans les TPE.

Ce que nous écrivions confédéralement en janvier dernier sur ce nouveau mode de rupture se vérifie chaque jour et confirme bien que c'est une supercherie. Le salarié qui souhaite utiliser cette rupture n'a que peu de possibilités pour conduire son employeur à accepter cette procédure. Par contre, l'inverse est moins vrai, l'employeur peut, par son autorité résultant de l'obligation du lien de subordination, faire pression, c'est ce que des travailleuses, des travailleurs nous rapportent. Par contre, avec l'aide des conseillers du salarié, des unions locales CGT, des syndicats, des tentatives d'imposer cette rupture ont été mises en échec et certaines de ces ruptures se sont reconverties dans le cadre du licenciement économique.

Dans l'artisanat comme dans les TPE, nous devons attirer l'attention des salariés sur cette supercherie en les informant, pour les aider à décider, à refuser cette rupture en connaissance de cause.

Les textes nous disent : qu'un CDI peut dorénavant être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, y compris pour un salarié protégé. Cet accord amiable, appelé rupture conventionnelle, est distinct du licenciement et de la démission, et ne peut pas être imposé par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat de travail, qui donne lieu à la signature d'une convention. Celle-ci doit mentionner le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Ces deux indemnités doivent être supérieures à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, montant auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année après dix ans d'ancienneté.

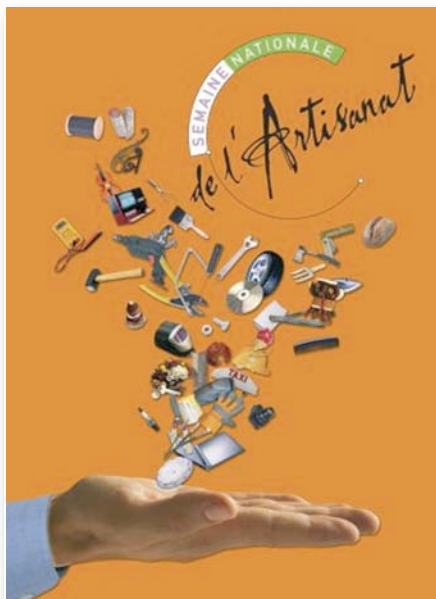
Cette indemnité bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que

l'indemnité de licenciement, sauf si le salarié est « en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire » (Code général des impôts, art. 80, duodécies 6°).

La convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. À compter de la date de la signature de la convention, chacune des parties dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

À l'issue de ce délai, une demande d'homologation doit être adressée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Ddtefp), ou à l'inspecteur du travail pour les salariés protégés. Le Ddtefp dispose de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est acquise. La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Un recours juridictionnel reste possible jusqu'à douze mois après la date d'homologation de la convention. Au-delà, le recours est irrecevable. ▲



Travail du dimanche

Les nouvelles dérogations du travail le dimanche dans les commerces peuvent venir s'appliquer sur certaines entreprises de l'artisanat liées au commerce.

**Loi n°2009-974 du 10 août 2009,
JO du 11 août 2009**

Alors que le repos hebdomadaire des salariés reste en principe fixé le dimanche, les dérogations au repos dominical, qui existaient déjà dans la distribution, viennent d'être élargies par une nouvelle loi.

Les établissements de vente au détail sont autorisés à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, ce qui les autorise à faire travailler certains de leurs salariés le dimanche, dans :

- ▣ les communes et zones touristiques et thermales,
- ▣ les villes de plus d'un million d'habitants (actuellement les agglomérations de Paris, Lyon, Aix-Marseille et Lille), pour les établissements qui se trouvent dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel.

Dans le premier cas, la liste des zones concernées est fixée par le préfet sur proposition du maire, après avis du comité départemental du tourisme, des syndicats des employeurs et des salariés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération et des communautés urbaines. Dans le second, la liste et le périmètre des unités urbaines sont établis par le préfet de région sur demande du conseil municipal.

Le repos hebdomadaire par roulement est soumis à une autorisation administrative valable cinq ans.

Un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum doivent fixer les contreparties à la privation du repos dominical.

Le dimanche, les commerces alimentaires bénéficient d'un report de fermeture jusqu'à 13 heures, au lieu de 12 heures auparavant.

Par ailleurs, dans les autres commerces ouverts le dimanche dans la limite de cinq jours par an et sur dérogation, les salariés bénéficient désormais d'une compensation de la privation du repos dominical par une rémunération au moins égale au double et par un repos compensateur équivalent en temps.

Ils nous déclarent que « Le travail dominical ne peut être imposé aux salariés qui doivent être explicitement volontaires. Le refus de travailler le dimanche ne doit pas être pris en compte lors de l'embauche, ni être source de discrimination dans l'entreprise, ni être considéré comme une faute ou un motif de licenciement », il faut croire encore au Père Noël pour raconter de telles choses et ne pas connaître ce que sont les entreprises et bien des méthodes employées. ▲



49^e Congrès

Congrès confédéral des délégués issus de l'artisanat, bilan succinct depuis le dernier Congrès.



Pour aider à une représentation effective des travailleurs de l'artisanat syndiqués CGT, lors du prochain congrès confédéral, la commission confédérale CGT artisanat a proposé aux structures de la CGT de prendre en charge l'ensemble des éléments afférents, déplacements, séjour et perte de salaire pour une vingtaine de camarades. Seules obligations être délégué (ée) et fournir tous les justificatifs.

Lors du dernier congrès confédéral, il y a trois ans, à Lille, nous présentions aux congressistes notre activité, par l'édition de notre lettre « Nous Aussi n° 1 ». Aujourd'hui, nous éditons et remettons notre lettre n° 10.

Depuis le dernier Congrès, nous avons précisé ce que sont nos revendications dans ce secteur de l'artisanat, mais aussi comment nous voulons organiser la représentation des salariés des petites entreprises.

Comment travaillons-nous confédéralement ?

Nous avons une Commission nationale « Dialogue social artisanat », mise en place par la CE confédérale, elle se réunit tous les deux mois pour impulser une activité, une réflexion et aider nos organisations à prendre en compte ces questions.

Nous avons un conseiller confédéral à mi-temps pour animer et suivre tous les éléments de notre accord et des questions de l'artisanat.

Nous éditons une lettre trimestrielle appelée « nous aussi » à destination de nos organisations territoriales de proximité, de nos structures professionnelles, des syndiqués de l'artisanat, disponibles aussi sur notre site

www.cgt.fr.

Nous avons édité et mis à disposition de nos organisations un « Livret CGT de l'artisanat » en 200 000 exemplaires. Dans la campagne des prud'hommes, nous avons diffusé un tract confédéral spécifique en direction des salariés de l'artisanat, nous avons réalisé plusieurs affiches, tracts et éléments de communication.

Avec les moyens dont nous nous sommes dotés, nous avons engagé depuis 2006 de nombreuses actions territoriales ciblées de sensibilisation des salariés de l'artisanat afin qu'ils se retrouvent, se rassemblent territorialement, professionnellement, dans la CGT.

Nous avons engagé des initiatives en PACA, en Bretagne, Rhône-Alpes, Corse, Auvergne, Alsace, Languedoc-Roussillon, le Gers, le Nord, le Tarn, les Deux-Sèvres, les Alpes-Maritimes, le Lot-et-Garonne, les Pyrénées-Orientales, la Dordogne, le Morbihan, le Vaucluse, la Meuse, la Meurthe-et-Moselle, les Alpes-de-Haute-Provence, les Hautes-Alpes la région Poitou Charente.


Nous travaillons sur ce qui fonde une entreprise et notamment le travail des salariés, avec une approche plus empreinte d'un respect de la dignité au travail. D'où la nécessité de faire bouger les mentalités, par une autre reconnaissance de la place des salariés dans l'entreprise, comme acteurs essentiels de l'entreprise, du travail.

Nous avons invité les organisations territoriales, les unions départementales,

les comités régionaux CGT, à prendre des initiatives pour contribuer à la construction en territoire des Cpdia ou Cpria (Commission paritaire départementale ou régionale interprofessionnelle de l'artisanat) en nous appuyant sur l'article I 2234-4 du Code du travail comme cela a été fait dans différents départements ou régions. Pour le faire, nous invitons chacun à prendre contact avec les représentants des UPA des territoires et à prendre contact aussi avec les directions départementales et/ou régionales du travail, qui disposent aussi de moyens.

Des commissions artisanat sont en place ou en débat en Bretagne (effective), Rhône-Alpes (en débat), PACA (en débat), Corse du Sud (en débat), le Tarn (effective), les Deux-Sèvres (effective), le Lot-et-Garonne (effective), les Pyrénées-Orientales (effective), la Dordogne (en débat), le Morbihan comme tous les départements de Bretagne (effective), le Languedoc-Roussillon (effective), l'Alsace ... La région Poitou Charente (effective), où là, il est à noter que le conseil régional s'y est investi et apporte des moyens supplémentaires...

D'autres départements se sont dotés de commission non spécifique artisanat, mais interprofessionnelle générale comme dans les Hautes-Alpes... Ces commissions paritaires sont souvent confortées par la constitution d'association de gestion.

Pour ces instances, nous nous sommes aussi donné des règles. Comment, par exemple, ne pas négocier localement professionnellement comme interprofessionnellement des accords inférieurs aux droits existants comme aux conventions collectives nationales ? 

Le bureau fédéral a validé l'orientation de la commission Artisanat

Prenant en compte que le secteur de l'artisanat compte 2,4 millions de salariés pour 900 000 entreprises qui relèvent exclusivement des chambres des métiers, elles ne doivent pas dépasser neuf salariés (sauf droit de suite). Cela indique que près d'un million et demi de salariés de l'artisanat sont dans des moins de dix, et un million dans les dix et plus.

L'artisanat est une partie des entreprises de moins de vingt salariés, qui en comptent 6,5 millions. Mais surtout ils représentent une partie des salariés des moins de dix, 1,5 des 4 millions, pour lesquels restent à négocier les questions de représentativité.

Les moins dix se retrouvent aussi dans l'économie sociale, surtout sur le secteur associatif, mais encore, dans les petits commerces comme les hôtels-restaurants, les professions libérales, etc.

Sur les 2 400 000 salariés de l'artisanat (chiffre UPA), un million et demi serait pris en compte pour le financement du dialogue social dans ce secteur à raison de 0,15 % de la masse salariale. Des fonds collectés par l'intermédiaire des organismes collecteurs des fonds de formation.

La collecte est partagée à égalité entre employeurs et salariés, puis répartie à 3/13 pour la CGT sur la part revenant aux syndicats (la clef de répartition pour rappel étant trois CGT, trois Cfdt, trois FO, deux Cgc, deux Cftc). Rappelons-nous que les sommes collectées sont de 0,15 % de la masse salariale qui se répartit entre 0,08 % pour l'interprofessionnel et 0,07 % pour le professionnel. Ces montants collectés ont des circuits distincts de distribution.

Si nous connaissons des difficultés dans les TPE pour organiser syndicalement les salariés, pour faire bouger les mentalités. Il est évident que la proximité des rapports entre employeur et salariés dans les petites entreprises n'est pas source d'un véritable dialogue à égalité ni d'une prise en compte des points de vues salariés (sauf exceptions). Le rapport est toujours celui de subordination (je suis le patron, tu es l'exécutant, pour ne pas dire autre).

C'est cette situation qui nous conduit à inventer une représentation correspondant aux salariés de ce secteur. Par la mise en place de structure commission paritaire, que nous voulons voir évoluer en institution de représentation des personnels interentreprises avec des élections qui serviraient de base aussi à l'établissement de la représentativité des organisations syndicales.

L'UPA vise à la régionalisation de la structuration du dialogue social. Ils préfèrent le niveau régional pour organiser le dialogue social interprofessionnel, pour deux raisons, cela leur concentrera certainement les moyens et parce qu'ils ne disposent pas de suffisamment de « cadres » d'artisans, en capacité d'être des interlocuteurs face à des syndicalistes salariés aguerris par des expériences du syndicalisme des grandes entreprises, des luttes, des négociations. D'ailleurs, l'un des éléments souvent répétés par les représentants de l'UPA se situe dans une représentation de salariés de l'artisanat, et pas des permanents, une idée que nous partageons, mais pas pour les mêmes objectifs. La région est donc une dimension à prendre en compte, même si nous préférons une dimension territoriale plus proche, mais ce n'est pas contradictoire.

En fonction du rapport de forces existant, nous nous y engagerons, avec dans un premier temps la désignation de ce que nous nommons des « **délégués régionaux de la CGT de l'artisanat** » pour aller très vite vers des élections de représentativité, reste à articuler territorialement (département local) professionnellement nos représentativités, mais comme nous le disons nous avons un rapport de force à construire.

Concernant la collecte financière du 0,15 %.

Celle-ci sera effectuée sur l'ensemble de la masse salariale des cotisants aux fonds formations. Le chiffre n'est pas encore précis même si l'UPA parle d'une base de 1 500 000 salariés.

Les syndiqués de l'artisanat se retrouvent soit en lien avec les fédérations au travers de syndicats professionnels locaux, d'unions professionnelles, ou au travers de l'interprofessionnel avec les unions locales.

Nous devons créer les conditions de leurs rassemblements, professionnels et interprofessionnels. Dans des structures correspondantes.

Avec un syndicalisme de proximité, utile, informatif, créateur de lien, en fonction des institutions en devenir comme ces commissions paritaires cpdia ou cpria, ou les futures élections de représentativités, ou des comités interentreprises que nous voulons.

Les fonds disponibles pour le dialogue social, dans leur répartition actuelle, pourraient, pour avoir de l'efficacité, se répartir de la manière suivante (avec un équilibre approximatif) :

▀ 30 % des fonds serait utilisés pour structurer et financer les représentants des salariés de l'artisanat régionalement par une représentation interprofessionnelle, qui coordonne aide à la préparation des Commissions paritaires, contribue à organiser syndicalement les salariés de l'artisanat, soit autant de représentation que de régions concernées, en lien avec le professionnel ; avec des coordinateurs pour dynamiser sur les régions, mais toujours avec une convention annuelle d'objectifs signés entre l'organisation régionale et la confédération (validé par une commission artisanat, qui croise le professionnel et l'interprofessionnel) ;

Suite de la page 5.

- ▣ 30 % pour financer les représentants CGT des salariés de l'artisanat siégeant dans les commissions paritaires territoriales, les institutions de représentation des salariés de l'artisanat, nos délégués régionaux de la CGT de l'artisanat pour leurs heures de délégations, cela en fonction des disponibilités financières, avec une convention d'objectif à signer entre l'organisation et la confédération ;
- ▣ 30 % pour financer les actions spécifiques de sensibilisation, de mobilisation des salariés de l'artisanat, sur le même modèle que nous pratiquons actuellement (ce qui servira aussi pour financer des heures de délégations en plus si disponibles) ;
- ▣ et 10 % pour financer l'activité confédérale, avec un conseiller, un secrétariat administratif, une comptabilité, une communication spécifique, le financement d'une commission nationale, une activité réunissant périodiquement les représentations territoriales et professionnelles.

Ces suggestions de répartitions sont prévisionnelles, elles seront à adapter en fonction de l'évolution de notre activité, mais aussi de la réalité et du niveau constaté de la collecte financière. Nous conservons les mêmes méthodes pour l'attribution des fonds (type commission FNI), les demandes seront soumises, à la commission en charge de l'artisanat que ce soit sur les dotations pour actions dans l'artisanat ou pour les conventions avec les régions CGT. ▲

Saluons la déclaration commune de l'UPA et du comité régional CGT de Poitou-Charente

Ils nous indiquent : « que les arguments sont toujours les mêmes, à savoir qu'une plus grande amplitude d'ouverture des magasins augmenterait le chiffre d'affaires, qu'il s'agirait d'un souhait d'une majorité de salariés, que cela créerait de l'emploi et du pouvoir d'achat et que de toute façon seuls seraient concernés les volontaires.

Les deux organisations du Poitou-Charentes considèrent que ce projet de loi constitue un non-sens parce que le pouvoir d'achat des consommateurs n'est pas extensible et que l'ouverture du 7e jour de la semaine n'est pas synonyme d'augmentation du chiffre d'affaires.

De plus, permettre l'ouverture des magasins le dimanche à proximité des grandes villes ou dans les zones touristiques ne peut que constituer une concurrence déloyale, ce qui poussera les enseignes situées dans les zones commerciales proches à exiger, elles aussi, l'extension des ouvertures dominicales.

Cet enchaînement ne peut avoir que des conséquences néfastes sur les petits commerces de proximité, donc sur l'emploi global, ce qui - en temps de crise - est d'autant plus incompréhensible. Est-il nécessaire de rappeler qu'à chiffre d'affaires équivalent le commerce et l'artisanat alimentaire de proxi-

mité occupent trois fois plus de personnes que la grande distribution.

Enfin, le développement du travail du dimanche est très négatif en termes de fonctionnement de notre société. Que deviendront les activités sociales, sportives et culturelles si le monde est de plus en plus amené à travailler le dimanche ?

Cette journée est un des éléments de ce qui constitue la cohésion sociale dans notre pays et au-delà. En cela, elle permet à la famille de se retrouver et à la société de retisser des liens sociaux plutôt distendus aujourd'hui... »

Et cent fois sur le métier nous remettrons l'ouvrage, parce que nous ne voulons pas du travail du dimanche, le but de la vie ce n'est pas l'argent pour les riches, il y a des moments du vivre ensemble qui doivent se partager avec le plus grand nombre, alors travailler le dimanche pour des raisons essentielles de sécurité, santé, transports collectifs, culture, sport, économique en feu continu oui, mais pour vendre ce que nous pouvons acheter la semaine non. ▲

Est disponible, auprès de la fédération du Commerce et des Services CGT, un document sur « Vie fédérale sur le travail du dimanche », n'hésitez pas à le télécharger.



Négociation sur la représentativité dans les entreprises de moins de dix salariés

Lors des réunions paritaires nationales interprofessionnelles sur l'effectivité de la représentation du personnel dans les petites entreprises et le moyen d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, découlant de la Loi du 20 août 2008 (article L 2122-6) du Code du travail, nous avons proposé la mise en place de comités interentreprises pour les entreprises de dix salariés et moins (TPE).

Des institutions de représentation des salariés des TPE indispensables pour atteindre les objectifs légaux d'effectivité de la représentation et de mesure de l'audience des syndicats.

Une urgente nécessité permettant de réduire les inégalités qui existent entre les 4,2 millions de salariés des TPE et ceux des autres entreprises.

Nous avons proposé comme attributions de ces comités interentreprises des prérogatives identiques à ce qui se fait dans les instances CE / DP / Chsct avec :

Reclamations individuelles

- Droit et compétence des élus de porter les réclamations individuelles vers les employeurs à la demande des salariés ;
- possibilité de mettre en place, par accord négocié, un DRH mutualisé sur les entreprises du périmètre de l'IRP.

Emploi, formation, consultation économique

- Plan de formation ;
- plans de reclassement des salariés licenciés, GPEC territoriale ;
- information et consultation en cas de changement important dans l'emploi.

Protection sociale

- Négociation de dispositions interentreprises par zone d'activité (complémentaire santé, prévoyance), dans

le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

Hygiène, sécurité et conditions de travail

- Attributions générales prévues par les articles 4612-1 à 7 du Code du travail, notamment le droit d'inspection ;
- consultation obligatoire en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
- information sur les documents transmis aux autorités publiques en matière de protection de l'environnement ;
- rapport annuel (4612-16 et 17) présenté par le service du contrôle du travail en lien avec la médecine du travail et la Cpm.

Activités sociales

- Négociation d'accords avec les entreprises en matière d'activités culturelles, sportives, vacances, Restauration collective ...


Nous avons proposé pour localiser cette représentation la mise en place d'institutions de représentations des personnels adossés aux chambres consulaires (commerce et d'industrie, chambre des métiers, agriculture, auquel devrait s'ajouter les champs de l'économie sociale associative et des professions libérales).

Avec un financement calculé sur 0,2 % de la masse salariale des TPE concernés pour prise en charge des salaires des élus, de leurs déplacements, du fonctionnement.

Si pour 4,2 millions la masse salariale estimée (salaire brut de 1 500 € / mois) est de 75 milliards €, 0,2 % des salaires bruts représenteront 150 millions €, pour prise en charge des salaires, des frais de déplacement et de fonctionnement nous pouvons estimer à partir de ces moyens la mise en place d'élus à hauteur de 4 000 équivalents temps plein pour 1 000 à 1 500 IRP à mettre en place.

Les élus doivent conserver l'emploi dans leur entreprise. Le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction serait remboursé à l'entreprise.

Nous demanderons la possibilité de subventionnement public du fonctionnement dans le cadre des chambres consulaires ; il pourra notamment conduire à la mise à disposition de locaux et de matériels (informatique, téléphone, ...).

Pour cette représentation, nous proposons des élections tous les trois ans sur liste syndicale, à un tour (le 2^e tour avec candidatures individuelles non syndicales n'a ni sens ni faisabilité dans le cadre d'élections interentreprises) : avec une présentation des listes selon les critères de la loi du 20 août et une répartition des sièges selon les dispositions identiques aux IRP (proportionnelle à la plus forte moyenne). Avec un vote par correspondance permettant une meilleure participation que le vote physique dans les TPE, les bulletins étant envoyés aux salariés des TPE pour chaque liste, avec mention de leur branche professionnelle, le dépouillement sera facilité par lecture de code barre (liste + branche + territoire), permettant l'élection des institutions territoriales et la répartition par branche comme la vérification du total des bulletins par organisation syndicale. 

Rapport égalité hommes / femmes

Égalité entre les femmes et les hommes aussi dans les entreprises de l'artisanat

Dans le cadre de la consultation de la commission européenne sur la feuille de route de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Confédération européenne des Syndicats nous a sollicité.

Nous sommes intervenus afin de développer la négociation sur l'égalité dans les entreprises de petite taille.

Le patronat de l'artisanat au niveau européen est signataire avec la Confédération européenne des Syndicats d'un accord cadre sur l'égalité. Cet accord fixe quatre priorités qui intéressent notamment les femmes :

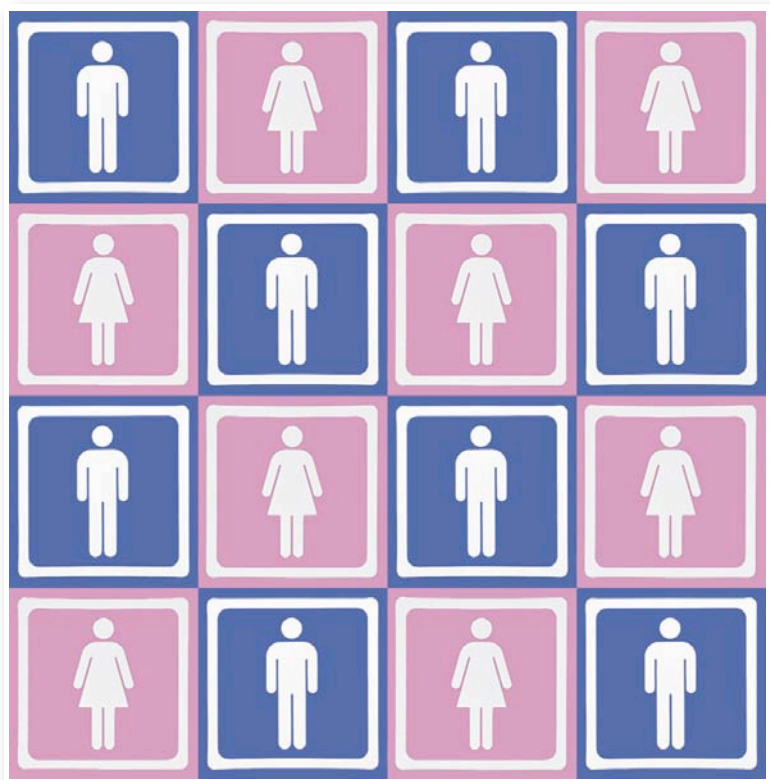
- ➡ aborder les rôles de l'homme et de la femme,
- ➡ promouvoir les femmes dans la prise de décision,

➡ soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale,

➡ s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Nous y reviendrons dans un prochain numéro. En effet la cgt a participé à la réflexion sur un rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans les petites entreprises.

A partir des différents critères retenus et étudiés, nous serons en capacité de dynamiser la négociation collective particulièrement dans les branches d'activités pour tordre le cou aux inégalités constatées. ▶



La Commission artisanat mise en place par la CE confédérale est composée de :

Fédérations :

Agro-alimentaire, Yvon Lassaie ;
Commerce et services, Elisabeth Chartier ;
Santé, Alain Pacaud ;
THC, Josiane Blanc ;
Transports, Sébastien Davy ;
Construction, Éric Aubin ;

(Chimie - FERC - FILPAC -
Métallurgie - Services publics -
Verre-Céramique)

Maurad Rabhi, Secrétaire confédéral - Éric Aubin, CE CGT,
Christian Peltais, Comité régional Bretagne - Alain Alphon-Layre,
Comité régional Languedoc Roussillon - Philippe Antoine, Artisanat,-
Pascal Fournet, Espace Vie syndical - Marie-France Boutroue,
Europe-Inter.

Les coordonnées
de la commission
confédérale CGT
artisanat

Commission nationale CGT
« dialogue social
artisanat »

La CGT
263 rue de Paris
case 6-5
93516 Montreuil cedex

Tél. 01 48 18 84 48
Portable : 06 80 03 16 12
Fax : 01 48 18 81 68
Courriel : artisanat@cgt.fr