

FORMATION, SALAIRE, SANTÉ,
CONDITIONS DE TRAVAIL...
**JE VOTE POUR FAIRE
VALOIR MES DROITS !**

ÉLECTIONS TPE

DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024

JE VOTE

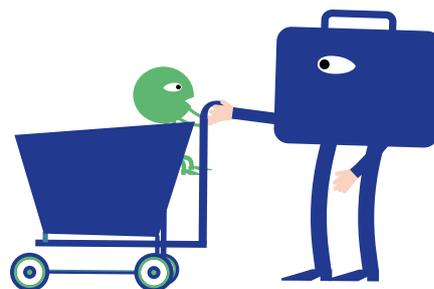


**MA FORCE
DE DIALOGUE**

WWW.CFECGC.ORG



POUVOIR D'ACHAT



Salaire

- Le salaire doit impérativement rester la clé de voûte de l'édifice de la rémunération.
- La CFE-CGC plaide pour que les augmentations générales soient a minima égales à l'inflation et ce, pour tous les salariés. Elle s'engage avec force lors des négociations des salaires minima des conventions collectives qui servent souvent de référence dans les petites entreprises.

Intéressement, participation et dispositifs d'épargne salariale

La CFE-CGC œuvre pour que l'épargne salariale soit notamment à disposition des salariés des TPE en leur permettant, par des accords de branche, l'accès aux dispositifs d'intéressement et de participation.

Fiscalité

La CFE-CGC porte des propositions pour rééquilibrer la répartition du poids de la fiscalité qui a été largement transféré des entreprises vers les ménages, en particulier les classes moyennes, et ce, pour redonner efficacité et justice à notre système fiscal, et améliorer la soutenabilité de l'impôt.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE



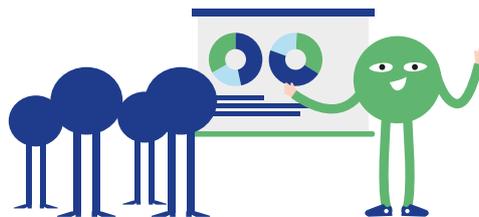
Les enjeux environnementaux et sociaux sont au cœur des préoccupations de la CFE-CGC qui a notamment été la première organisation syndicale française à adhérer, en 2018, au Global Compact des Nations Unies sur le respect des normes internationales du travail et de l'environnement.

Mobilisée au quotidien en faveur des acteurs de terrain, la CFE-CGC a piloté et élaboré la publication du livret « Petites et moyennes entreprises : comment vous différencier grâce aux Objectifs de développement durable (ODD) », un recueil de bonnes pratiques pouvant inspirer les TPE/PME vers une démarche plus responsable.

En 2021, la CFE-CGC est reconnue «Partenaire engagé pour la nature» par l'Office français de la biodiversité. Dans ce cadre, elle s'est engagée à former ses militants et ses adhérents aux enjeux de la biodiversité et a également publié en accès libre un répertoire de la biodiversité.

La CFE-CGC propose par ailleurs des outils concrets pour que les salariés participent pleinement à la construction d'un modèle d'entreprise durable et responsable, à l'image du guide édité en 2019 « L'indispensable de la RSE », dédié à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et présentant des exemples d'actions efficaces en faveur du développement durable en entreprise.

FORMATION PROFESSIONNELLE



La formation est un droit pour tous, tout au long du parcours professionnel. Chacun doit pouvoir y accéder, quelle que soit sa formation initiale.

L'engagement de la CFE-CGC se traduit notamment par :

- le maintien d'un dispositif de transition professionnelle rémunérée (le Projet de Transition Professionnelle) permettant à chaque salarié de suivre des formations longues. Le gouvernement voulait le supprimer, la CFE-CGC a obtenu son maintien. D'autres organisations se battent pour que l'encadrement n'y ait pas accès, considérant que les cadres sont déjà trop formés ;
- une vigilance accrue pour la qualité et les conditions des formations. Le temps d'un salarié est précieux : la formation doit être utile et la charge de travail doit être aménagée en fonction. La formule est celle-ci : temps de travail = temps de production + temps de formation ;
- une forte participation à la gestion responsable des dispositifs de formation (apprentissage, contrat de pro, formation des TPE/PME ...) au sein des différentes structures.

Et demain ? La CFE-CGC se battra en particulier pour :

- qu'un salarié qui souhaite se former puisse bénéficier de déductions d'impôts lorsqu'il investit de sa poche ;
- que la formation d'un salarié puisse augmenter durablement ses revenus et ses perspectives de carrière.

ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



Passer de longues heures au bureau, enchaîner des réunions, avoir une charge de travail élevée, des horaires importants interfèrent sur la vie personnelle, familiale. C'est également une source d'inégalités à l'égard des femmes. Selon l'APEC, 52 % des femmes cadres rencontrent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, soit 11 points de plus que les hommes.

Pour la CFE-CGC, la vie au travail ne doit en aucun cas entraîner de concessions sur le plan personnel et freiner la carrière des femmes. Concilier vie professionnelle et vie personnelle permet un gain immense en qualité de vie et en épanouissement.

La CFE-CGC milite pour que cela se traduise par des mesures concrètes, notamment :

- exclure toute réunion avant 8h30 et après 17h ;
- sensibiliser les managers à la problématique d'équilibre des temps de vie ;
- réduire les emplois précaires et le travail en horaires atypiques qui concernent en majorité les femmes et faire en sorte qu'elles aient les mêmes possibilités d'évolution professionnelle (formation professionnelle, rémunération et évolution de carrière...) que les hommes.

La CFE-CGC milite auprès des pouvoirs publics, pour la multiplication des places en crèche, en halte-garderie. Il est nécessaire d'offrir aux familles des choix différents pour faire garder leurs enfants, de développer des structures multi-accueil avec des horaires souples.



TÉLÉTRAVAIL, MANAGEMENT ET TPE

L'expérience d'un télétravail généralisé, quels que soient le secteur ou la taille de l'entreprise, en raison de la crise sanitaire, a montré que cette organisation du travail était possible, y compris dans les petites entreprises. Mais il peut s'avérer difficile d'en parler et de formaliser une pratique du télétravail équilibrée et pérenne. Pour faciliter ce dialogue sur le télétravail entre le chef d'entreprise et vous, sur la base d'enquêtes menées en 2023 auprès de salariés et de dirigeants de TPE, la CFE-CGC met à votre disposition 2 principaux outils :

- un site internet « mieuxteletravailler.fr » où l'on peut trouver des ressources documentaires sur le télétravail et un outil d'autodiagnostic du manager pour lancer ou améliorer la pratique du télétravail et adapté à l'environnement des TPE ;
- un mémo sur le télétravail "20 questions 20 réponses" qui présente les principaux éléments à connaître pour faire du télétravail une organisation du travail performante.



SANTÉ AU TRAVAIL, HANDICAP, AIDANTS

Depuis de nombreuses années, la CFE-CGC se bat notamment pour que les entreprises agissent davantage en prévention des risques psychosociaux (RPS) dont les principales victimes sont les salariés de l'encadrement.

De plus en plus de salariés sont en effet exposés à ces facteurs de risques liés à l'organisation du travail. Pour la CFE-CGC, il est urgent d'agir pour empêcher que ces risques ne génèrent des atteintes à la santé des salariés tels que l'épuisement professionnel ou l'accident vasculaire cérébral.

La CFE-CGC milite pour que les pathologies découlant d'une exposition à ces risques fassent l'objet d'un tableau de maladies professionnelles spécifiques, ou soient inscrites à un tableau de maladies professionnelles pour :

- inciter les entreprises, des plus petites aux plus grandes, à agir en prévention ;
- permettre une meilleure indemnisation des victimes.

De la même manière, agir pour une meilleure intégration, un meilleur maintien dans l'emploi et un déroulement de carrière sans discrimination en faveur des personnes en situation de handicap est un enjeu primordial et constant pour la CFE-CGC.

Enfin, la CFE-CGC milite depuis de nombreuses années, le renforcement du soutien aux proches aidants. À ce titre, la CFE-CGC demande :

- la fusion des différents congés pour plus de lisibilité ;
- l'augmentation de la durée du congé proche aidant et du montant de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).

Pour en savoir plus, rendez-vous sur
la page CFE-CGC qui vous est dédiée

