

La Lettre

N° 189 / OCTOBRE 2024

FO-CADRES



L'édito d'Éric Pérès

« MOBILISONS-NOUS
POUR LES ÉLECTIONS TPE »

Chronique juridique

QUELS SONT MES DROITS DANS UNE
ENTREPRISE DE MOINS DE 11 SALARIÉS ?



NUMÉRO SPÉCIAL

Élections TPE



FO AUX CÔTÉS
DE TOUS
LES SALARIÉS

Je vote  Élection
TPE

LES ÉLECTIONS TPE, MODE D'EMPLOI

Près de 5 millions de salariés travaillant dans des entreprises de moins de 11 salariés ou chez des particuliers employeurs sont appelés à voter, du 25 novembre au 9 décembre 2024, pour désigner leurs représentants syndicaux.

Ce sont les syndicats qui, au niveau national interprofessionnel et de la branche professionnelle, négocient les droits liés à votre convention collective, votre salaire, votre protection sociale (régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé), ainsi que vos droits à la formation professionnelle et vos conditions de travail.

Pour les salariés de très petites entreprises (TPE) et ceux des particuliers employeurs, FO joue un rôle essentiel au niveau de la branche professionnelle. Ces élections sont importantes pour que vous soyez bien représenté-e dans votre branche professionnelle et au sein de votre conseil de prud'hommes.

Votre voix compte.

> Qui peut voter ?

Pour être électeur, il faut :

- être salarié en CDI, CDD ou contrat d'apprentissage au sein d'une entreprise qui comptait moins de 11 salariés au 31 décembre 2023, ou être employé à domicile ;
- être âgé d'au moins 16 ans au 25 novembre 2024 ;
- et ne faire l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Important : vous pouvez voter quelle que soit votre nationalité.

> Comment savoir si l'on est bien inscrit sur la liste électorale ?

Chaque électeur est inscrit sur la liste électorale de la région dans laquelle est située l'entreprise. Vous pouvez vous rendre sur le site election-tpe.travail.gouv.fr pour consulter la liste électorale et vérifier que les informations vous concernant sont toutes bien exactes.

> Et si vous ne recevez pas le courrier relatif aux élections ?

Vous pouvez vérifier vos données personnelles (notamment votre adresse postale) en vous connectant à votre espace personnel sur le site election-tpe.travail.gouv.fr ou bien en contactant l'assistance téléphonique au 09 69 37 01 37.

> Comment voter ?

Le vote se fera par voie électronique ou postale.

Quatre grandes dates sont à retenir :

- **le 2 septembre**, tous les électeurs doivent avoir reçu un courrier d'information et d'inscription sur la liste électorale ;
- **courant novembre**, les électeurs recevront le matériel de vote et les programmes des organisations syndicales ;
- **du 25 novembre au 9 décembre** aura lieu le vote électronique. Un bulletin de vote papier avec une enveloppe préaffranchie permet également un vote par courrier ;
- **dès le 19 décembre**, les résultats seront publiés sur election-tpe.travail.gouv.fr.

LES ENJEUX DE CES ÉLECTIONS TPE

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

Durant l'été 2015, une enquête réalisée par FO avait révélé que 55 % des salariés de TPE interrogés n'avaient jamais pris connaissance de leur convention collective¹. Il est donc 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 un comité social et économique (CSE) est mis en place (remplaçant les CE et délégués du personnel de naguère), les personnes travaillant dans les 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 des membres représentatifs du tissu économique local pour œuvrer au sein des CPRI².

> Que déterminera le résultat des élections TPE ?

À l'instar de l'élection des membres du CSE dans les entreprises de plus de 11 salariés, ce scrutin dans les TPE 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 2024 permettront également de désigner les conseillers prud'homaux salariés, et elles fixeront la répartition des sièges entre organisations

syndicales (de manière proportionnelle à leur audience dans la région) au sein des CPRI, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles qui seront chargées de représenter les salariés et les employeurs des TPE de la région durant les quatre prochaines années.

> Pour quelles raisons les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) sont-elles importantes pour les salariés des TPE ?

Les CPRI permettent aux salariés et employeurs de TPE d'être représentés au niveau de leur région. Elles sont composées de 20 sièges : 10 sont attribués aux organisations syndicales de salariés, et 10 aux organisations professionnelles d'employeurs — le tout, de manière paritaire entre femmes et hommes.

Les CPRI ont un rôle d'information et de conseil sur les questions d'emploi, de formation, de conditions de travail et de santé au travail. Elles peuvent 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 tous les secteurs et toutes les professions. La densité de son maillage territorial lui permet, à l'aide de ses unions départementales, de couvrir l'ensemble du pays, avec plus de 28 000 implantations syndicales.

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

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

DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE, JE VOTE !

Voter, c'est simple, rapide et confidentiel. Quelques minutes suffisent

- soit en ligne en se connectant au site election-tpe.travail.gouv.fr ;
- soit en renvoyant le bulletin reçu par courrier.

Je vote FO pour être mieux représenté

par un syndicat qui négocie pour moi ma convention collective : mon salaire, mes primes, mon temps de travail, mes congés, mes formations, mes conditions de travail...

Je vote FO pour être mieux conseillé

- sur mes droits en tant que salarié de TPE ou employé à domicile
- sur les évolutions qui concernent ma branche professionnelle.

Je vote FO pour être défendu.

FAITES-VOUS ENTENDRE. VOTEZ FO !



L'édito

Se mobiliser pour les élections TPE

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Du 25 novembre au 9 décembre prochain, près de 5 millions de salarié·e·s de très petites entreprises (moins de 11 salariés) et d'employé·e·s à domicile voteront pour désigner les syndicats qui les représenteront dans leur vie professionnelle.

Souvent perçues comme un événement de moindre envergure, comparées à celles des grandes entreprises ou des administrations, les élections TPE, qui ont lieu tous les quatre ans, constituent pourtant un enjeu majeur pour les salariés, en particulier pour les cadres, fréquemment isolés dans ces établissements de moins de 11 employés. Historiquement, les taux de participation à ces élections sont faibles, avec souvent moins de 10 % des salariés concernés qui participent au scrutin. Cela s'explique par plusieurs facteurs : la méconnaissance du processus électoral, un sentiment de déconnexion vis-à-vis des enjeux syndicaux, ou encore une proximité avec l'employeur qui rend difficile l'identification à des instances syndicales externes.

Cette faible participation ne doit cependant pas masquer l'importance de ces élections. Dans les TPE, où la structure hiérarchique est réduite et les relations entre employeurs et salariés souvent directes, les enjeux liés au dialogue social sont d'autant plus cruciaux pour négocier et faire entendre les revendications des salariés, notamment en matière de conditions de travail, de salaires ou de formation.

L'avenir des TPE passe par le dialogue social

Pour les cadres et ingénieurs, les enjeux sont encore plus spécifiques. Souvent perçus comme des interlocuteurs privilégiés des employeurs, ils se retrouvent dans une position délicate, à mi-chemin entre le rôle de décideur et celui de salarié. Et leur voix est rarement entendue faute de représentation adéquate et de structures adaptées au statut qui est le leur.

Les cadres et ingénieurs, comme l'ensemble des salariés, sont pourtant confrontés à des problèmes fondamentaux : stress, surcharge de travail, incertitudes liées à la polyvalence exigée dans ces structures, sans oublier des questions liées à la rémunération ou à l'évolution de carrière.

Ces élections sont l'occasion de défendre des accords qui encadrent mieux les spécificités du travail des cadres et ingénieurs de TPE. Dans un contexte économique où les petites entreprises jouent un rôle moteur, il est essentiel que le dialogue social y soit actif et constructif.

Il est donc impératif que les cadres et ingénieurs se mobilisent pour ces élections, non seulement pour bénéficier d'une meilleure représentation, mais aussi pour renforcer des discussions indispensables à la bonne santé de leur entreprise. L'avenir des TPE et le bien-être de leurs salariés passent par un dialogue social renouvelé et renforcé. Les élections professionnelles en sont une pierre angulaire.

Sommaire

OCTOBRE 2024

Dossier

5 **Le vaste univers des très petites entreprises**

L'avis de l'experte

12 **« Les TPE ne sont pas un plan B ! »**

Chronique juridique

14 **Quels sont mes droits dans une entreprise de moins de 11 salariés ?**



La Lettre FO-Cadres • l'Union des cadres et ingénieurs FO • n° 189 • Octobre 2024 > 7, passage Tenaille • 75014 Paris • Tél. 01 40 52 85 04 • contact@fo-cadres.fr • www.fo-cadres.fr • Directeur de la publication > Éric Pérès • Ont participé à la rédaction > Myriam Greuter • Stéphanie Lemaître • Victor Pietriga Montage, illustrations > Marion Palm • Impression > Imprimerie Gueblez • 197, rue du Général-Metman • 57070 Metz • @Photos > FO-Cadres • images de Lifestylememory, Flatart, Senivpetro sur Freepik • Pexels. Dépôt légal > Octobre 2024 • ISSN 1963-2509 CPPAP 1019 S 08146 • tarif adhérent : 1,50 € ; tarif public : 3 € • Imprimé sur du papier recyclé.

Dossier

LE VASTE UNIVERS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

Elles emploient près de 4 millions de personnes, et pourtant, on ne parle presque jamais des TPE, ces très petites entreprises de moins de 11 salariés qui — fait encore plus méconnu — comptent elles aussi des cadres et des ingénieurs. À la veille des élections syndicales dédiées aux TPE, qui auront lieu du 25 novembre au 9 décembre, petit aperçu de cette galaxie hétérogène, par le biais de quatre cadres qui y travaillent et de deux experts qui analysent les spécificités de ces toutes petites structures.



· Environ 49 % des cadres du secteur privé (soit environ 1,9 million de personnes) travaillent dans des TPE ou des PME, principalement dans le secteur des services*.



· En 2024, les intentions de recrutement des TPE pour les cadres se stabilisent autour de 8 % des entreprises qui prévoient de recruter*.



· Le salaire médian des cadres en TPE est inférieur de 6 % à celui alloué par les grandes entreprises. Selon l'Apec, il s'élevait à environ 46 000 euros brut par an en 2023.



· Deux tiers des cadres de TPE se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle, un taux équivalent à celui de leurs homologues de grandes entreprises*.



· Les TPE représentent 95 % des entreprises françaises et continuent de croître à un rythme annuel de 3%, ce qui maintient un important vivier d'emplois pour les cadres.
(source : entreprises.gouv.fr, 2023)



· Seuls 64 % des cadres de TPE ont accès à des programmes de formation continue, contre 84 % au sein des grandes entreprises.



· 40 % des cadres de TPE ont pratiqué le télétravail en 2023, contre une moyenne de 64 % pour l'ensemble des cadres, d'après l'APEC.



· Moins de 10 % des cadres des TPE ont envisagé une reconversion professionnelle*.

*Source : APEC.



CHRISTOPHE,
41 ans, est agent
commercial (avec le statut
d'autoentrepreneur) dans
une agence immobilière
comptant 3 collaborateurs.



Par le passé, j'ai bossé dans une agence parisienne au sein d'un gros réseau immobilier franchisé. Il y avait une quinzaine de collaborateurs. Mais je ne me reconnaissais pas dans cette ambiance bocal de piranhas. Ils embauchaient n'importe qui, avec un turn-over élevé, le tout dans une atmosphère de concurrence malsaine : certains dénigraient par exemple les confrères de l'agence d'en face... Alors certes, environ 20 % des clients étaient rassurés par notre veste aux couleurs de l'enseigne ; mais si seulement ils savaient que trois semaines avant, certains de mes collègues vendaient des aspirateurs, et ignoraient ce qu'est une AG de copropriété... Dans une autre grosse agence, j'ai testé un poste de direction à 15 000 euros par mois. Ça a duré trois jours. Car certaines choses ne s'achètent pas. J'ai quitté le navire pour rejoindre une agence indépendante en banlieue, tenue par mon père et ma belle-mère. C'est vraiment l'image de l'immobilier à l'ancienne : une structure de proximité, artisanale, honnête, qui tient dans la durée. Je travaille en Seine-Saint-Denis ; certains collègues se sont lancés dans l'immobilier de luxe, mais moi, j'aime être chez les pauvres, pouvoir faire des fautes de français (*rires*)...

Dur de travailler avec ses parents

Je traite le même nombre et le même type d'affaires qu'à Paris, en gagnant toutefois 10 à 15 % de moins. Mais le plus compliqué je trouve, c'est de travailler avec ses parents. Mon père est quelqu'un de dur, qui déteste les passe-droits. Il nous donne beaucoup d'amour mais il ne favorisera jamais ses enfants. Mon frère et ma sœur ne sont d'ailleurs pas restés dans l'agence. Moi, il a pu m'arriver d'avoir envie de m'énerver, de taper sur la table, mais face à mon père, je ne pouvais pas me le permettre. Je respecte son autorité. Par exemple, dès qu'il entre dans la pièce, je me lève. L'avantage d'une affaire familiale, c'est que personne ne va me voler. Et puis le côté cocon, chaleureux, de notre agence contrebalance la dureté du métier. On a une image de profiteurs, mais en réalité, on est super réglo avec les clients et je ne gagne pas des fortunes alors que je suis sur la brèche 7 jours/7 et 24 heures/24. Dans mon métier, qu'on soit dans une grosse agence ou une petite, on ne connaît pas les RTT et pas trop les vacances. En tant qu'agent commercial, j'ai en effet le statut d'autoentrepreneur. Si je veux gagner ma croûte, à moi d'avoir la niaque en permanence, d'être culotté, d'oser insister. En revanche, l'agence n'a rien à me dire si je décide d'arriver à 10 h 30 le matin. Côté perspectives d'évolution, elles sont dans tous les cas réduites : il faudra attendre des années que le directeur s'en aille pour espérer prendre sa place.

« Le côté cocon contrebalance la dureté du métier »

« Les élections syndicales ? On s'en fout royalement ! »

Ce qui change dans une TPE, c'est la polyvalence : moi par exemple, je passe tous les jours du temps à déposer des flyers dans les boîtes aux lettres — alors que dans un gros réseau, des sous-traitants s'en chargent. Idem pour la communication : on fait nos dépliants nous-mêmes (et je peux donner mon avis), alors que tout est livré clés en mains dans les agences franchisées. Certes, dans un gros réseau aussi, tout le monde peut donner ses idées, mais est-ce que la personne sera entendue ? Côté solidité, notre point mort est à 4 000 euros par mois, contre 10 000 à 15 000 pour une grande agence. On peut donc plus facilement encaisser la crise actuelle et le grand nettoyage qui se profile dans le secteur. En revanche, c'est vrai que notre déco est vieillotte, que nos ordis et nos logiciels datent de Mitterrand... Mon rêve, ça aurait été d'avoir un CE, avec des tarifs réduits pour les vacances des gosses et l'inscription à la salle de sport. Quant aux syndicats, il n'y en a pas non plus dans les grosses agences, puisque les agents commerciaux sont autoentrepreneurs. Les patrons vous engagent facilement d'où que vous veniez, mais il faut tout de suite faire ses preuves. "T'es pas content ? Je pense qu'on va s'arrêter là", balancera l'employeur. On n'est pas des fonctionnaires ! D'ailleurs, les élections syndicales de cet automne, on s'en fout royalement. La personne qui y pense, elle ne fera pas carrière dans l'immobilier. Car qu'on travaille dans une petite ou une grosse agence, on est des chasseurs. »

“ Mon rêve, ça aurait été d'avoir un CE. ”

En chiffres

> 96 % des entreprises françaises comptaient moins de 10 employés en 2021 (soit 4,3 millions de structures sur un total de 4,5 millions).

(Source : Insee)

> Les cadres de TPE représentent 14 % des cadres du secteur privé.

(Source : Agirc)



SOPHIE,
36 ans, est pharmacienne dans
une officine comptant 3 salariés
en CDI et des intérimaires.

« TPE ne rime pas toujours avec plus d'éthique »



Avant d'arriver ici, j'ai notamment travaillé dans une grosse pharmacie de 50 salariés. Avoir plein de collègues présents derrière les comptoirs, c'est vrai que c'est sécurisant en cas d'agressivité d'un client, ou si l'on a un doute sur un traitement... Mais c'est moins responsabilisant. Dans une petite structure, c'est plus facile de se démarquer, de suggérer une idée. Une collègue a par exemple proposé d'implanter des produits de parapharmacie un peu haut de gamme, et ça a été accepté. Si ça se vend, on continuera. Mais tout n'est pas possible quand on est une petite structure. Contrairement à ce qu'on croit, TPE ne rime notamment pas toujours avec plus d'éthique. Moi par exemple, je voulais qu'on arrête de vendre des lingettes nettoyantes, car ce n'est pas écolo. On a tenu un mois. Face à la demande, on a dû les remettre en rayons. Et puis, plus on est gros, plus on peut se permettre de refuser tel labo. Une petite pharmacie n'a pas de gros volumes de commandes ; elle ne peut donc pas négocier des prix d'achat aussi intéressants qu'une grande. Nous sommes aussi fragiles car on n'a qu'une petite trésorerie, alors qu'on doit acheter certains médicaments plusieurs milliers d'euros, et attendre que la Sécurité sociale nous rembourse. Actuellement, plein de pharmacies ferment, et j'ai vraiment l'impression que l'État ne nous soutient pas, qu'il préférerait avoir essentiellement des chaînes multinationales, comme en Angleterre. Les petites officines, c'est pourtant mieux pour la connaissance de la population locale et la diversité des articles en rayons.

Pas assez de stylos... mais trois automates

Côté salaires, c'est kif-kif dans une petite ou une grosse pharmacie, car on a une convention qui fait qu'à grade égal, on est payés partout pareil. Le temps passant, on peut faire du management ; ça augmentera le salaire, mais le libellé du poste ne changera pas. Par ailleurs, chez nous, même si l'on est une TPE, on a une prime de fin d'année et des chèques-cadeaux. Au quotidien, ça reste la guerre entre collègues pour mettre la main sur un bout de papier et un stylo (*rires*). Mais ce qui est super, c'est que depuis peu, on a trois automates de production, qui vont chercher les médicaments dans la réserve et nous les apportent au comptoir par un système de tapis roulants. Autant de temps et de fatigue épargnés ! En fait, le plus dur dans une petite structure, je trouve que ça reste la gestion des relations humaines. Primo, une absence se fait bien plus sentir à 3 qu'à 50. Idem si l'un des membres de l'équipe ne s'implique pas assez. Mais surtout, en vase clos, comment gérer les frictions entre les gens ? Parce que des tensions se dessinaient, on a désormais un règlement intérieur, qui porte notamment sur le comportement entre collègues. Mais il y a eu une altercation entre un cadre et une technicienne, parole contre parole, et les gérants ont eu du mal à trancher. Dans certains cas, ça peut donc être utile d'avoir des représentants du personnel. Je ne savais pas qu'il y avait des élections syndicales pour les TPE. Je regarderai ça de plus près. »

“ **Le plus dur reste la gestion des relations humaines.** ”



En chiffres

> **Les 2/3 des recrutements de cadres sont le fait de TPE et de PME.**

(Source : Apec)

> **Les cadres de petites entreprises sont jugés polyvalents par plus de 50 % des recruteurs. C'est 10 fois plus que pour les cadres de grandes entreprises.**

(Source : Apec)



STÉPHANE,
37 ans, est développeur Web dans une agence parisienne de création de sites internet qui compte 3 salariés et 2 associés.

« Je suis réfractaire aux grosses boîtes »

« J'ai toujours travaillé dans des TPE : après ma licence pro en apprentissage dans une toute petite structure, je suis entré dans une agence de création de sites Web à l'ambiance familiale. Malheureusement, le patron a voulu faire grossir la boîte sans que ce soit cadré, et ça a été la dégringolade, avec des départs et même des impayés de salaires. J'ai dû saisir les prud'hommes en référé, et j'avoue que ça m'aurait simplifié la vie s'il y avait eu des représentants du personnel pour m'accompagner. C'est un vrai problème : dans les TPE, on n'a pas d'instances pour nous informer sur nos droits. J'ai récemment reçu le courrier pour les élections syndicales et cette année, je me suis inscrit sur le site en vue du scrutin. Pour autant, je me sens bien dans ma boîte actuelle, où je suis entré en 2013. On a beau être minuscules, on travaille majoritairement avec de très grands comptes, des sociétés du CAC40. J'aime la variété de mes tâches et l'autonomie dont je jouis : dans le cadre d'un contrat avec un groupe industriel pour lequel je suis référent, j'effectue par exemple tous les choix techniques, je fais les points seul avec le client, je réalise le chiffrage... Je peux bien sûr demander l'avis à mes chefs (les deux associés de l'agence) mais ils me font confiance et ne remettent pas mes décisions en question.

« L'enfer » des grandes structures

Je suis réfractaire aux grosses compagnies type Atos ou Capgemini à cause des retours négatifs de certains amis qui y bossent : le côté travail à la chaîne, les multiples échelons hiérarchiques... Lorsque j'avais 25 ans, alors que j'effectuais une mission chez un client, j'ai vu l'enfer qu'une de ces boîtes faisait vivre à ses consultants placés là alors qu'ils n'avaient pas forcément les compétences techniques. J'ai vu une personne de 50 ans pleurer, martyrisée par son chef. C'est finalement notre petite agence qui a récupéré le contrat... Chez nous, vu qu'on est cinq, on ne peut bien sûr pas toujours faire la fine bouche sur les contrats, mais un collègue a cessé de travailler sur une mission qui ne lui plaisait pas. Les grosses boîtes, elles, ne vous demandent pas votre avis avant de vous placer en régie dans telle ou telle entreprise. Par ailleurs, alors que leurs tarifs sont exorbitants, elles ne paient pas nécessairement mieux leurs salariés. Mon salaire à moi est largement dans les clous et il a été plusieurs fois revalorisé. Alors certes, les entretiens annuels sont moins cadrés que dans les grandes compagnies, les formations sont rares, les augmentations plus aléatoires, et les grades bien moins nombreux. C'est vite limité pour quelqu'un qui voudrait absolument prendre du galon. Mais on compense par l'expérience qu'on acquiert. Pour ma part, je suis monté d'un cran : entré comme développeur senior, je suis actuellement lead développeur et référent pour certains clients. Dans les faits, j'ai aussi une

casquette de directeur technique. Je suis serein : si d'aventure je cherchais un nouvel employeur, je mettrais en avant les clients et les projets pour lesquels j'ai œuvré. Les recruteurs sauront apprécier le nombre d'années que j'ai passées dans cette agence, le volume de choses que j'ai apprises et la qualité de mes missions.

Tous assis ensemble

Au quotidien, dans ma boîte, je trouve que les choses s'organisent en bonne intelligence. J'ai des horaires de bureau classiques. Un collègue préfère quant à lui bosser de midi à 21 heures ; puisqu'il fait son travail, nos chefs s'en fichent. Idem pour les congés : on s'organise collectivement en juin pour poser nos vacances d'été. Pour ma part, je suis en télétravail deux jours par semaine (une flexibilité accordée dès avant le Covid). Et chaque mardi, on vient tous au bureau – une routine tacite, afin de se retrouver. L'agence sous-loue un îlot au sein d'un plateau. Il n'y a pas de bureau individuel : associés et salariés, on a tous à peu près le même âge et on est tous assis ensemble, avec les mêmes chaises et les mêmes ordis pour tout le monde. Dans une grosse société, chacun serait chez un client, et ne verrait quasiment jamais ses collègues. En revanche, dans une TPE, il faut bien s'entendre... ce qui est le cas chez nous. D'ailleurs, lors des recrutements, un déjeuner est organisé avec toute l'équipe, afin de voir si le courant passe avec le candidat. Par chance, on est toujours tombés sur des gens sympas ! On a beau ne pas être une coopérative, le dialogue est facile : les discussions sur un projet peuvent être houleuses, mais il n'y a pas trop de non-dits sur les missions, le personnel, l'administratif... Reste que si un jour, les relations dégénéraient avec mes patrons, je n'aurais pas d'autre choix que de partir, faute de service RH ou de syndicats pour trouver une solution. J'ai par ailleurs droit à la mutuelle santé, aux tickets resto, à des cartes-cadeaux. Ce qui me manque, ce sont les avantages des grandes entreprises : places de ciné, bons d'achat, séjours à prix réduit... Ceci dit, il semble qu'on aurait droit aux chèques-vacances avec un abondement de l'entreprise. Les associés sont en train de se renseigner. »

“ On est minuscules mais on travaille avec de très grands comptes. ”

Vu de l'Apec

« Les salariés sont attachés à leur petite entreprise »



PIERRE LAMBLIN

est directeur des données et études à l'Apec.



L'emploi de cadres et d'ingénieurs dans les TPE est clairement méconnu, alors que ces très petites entreprises concentrent 14 % des cadres du secteur privé. Par ailleurs 60 % des offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr proviennent de structures comptant moins de 250 salariés.

Ce qui est d'autre part intéressant, c'est l'attachement dont témoignent les salariés à l'égard de leur petite entreprise. Ils apprécient la souplesse de ces organisations, l'autonomie qu'elles leur laissent, la qualité des relations de travail et la réalisation de soi qu'elles permettent.

Dans une très petite entreprise, la polyvalence n'est pas non plus un mythe, comme l'a confirmé une récente étude de l'Apec. Les salariés ont davantage de responsabilités, une hiérarchie moins lourde et des processus à suivre moins complexes (ces pesanteurs sont une cause de démotivation pour 31 % des salariés d'entreprises de plus de 250 salariés, contre 19 % pour leurs confrères de TPE/PME). Dans une TPE, il est plus facile de faire entendre sa voix. Résultat : dans l'éventualité d'un changement d'entreprise, seuls 7 % des cadres de TPE/PME souhaiteraient intégrer une grande entreprise, alors que 30 % des cadres de plus grandes structures souhaiteraient intégrer une TPE ou une PME.

En théorie, les mêmes droits à la formation

Côté rémunération, les salaires sont généralement plus avantageux dans les grandes entreprises, d'autant qu'ils sont complétés par une panoplie d'éléments périphériques (plan

d'épargne, intéressement, participation, dispositif d'épargne temps...). Pour ce qui est de la rémunération brute annuelle (fixe + variable), la médiane (53 K€) reste néanmoins proche de celle des TPE (50 K€), qui comptent moins de très hauts salaires. Les cadres du secteur privé estiment toutefois que la stabilité de l'emploi est davantage l'apanage des structures de plus de 250 salariés (à 49 %, contre 10 % pour les TPE/PME).

En matière de formation, les droits des salariés sont en théorie les mêmes quelle que soit la taille de la structure. Dans les faits, faute de processus huilés et de service RH, les salariés de grandes entreprises restent mieux lotis. Seuls 50 % des cadres de TPE/PME ont ainsi parlé formation avec leur supérieur durant l'année écoulée, contre 72 % de leurs homologues de plus grandes structures. Le télétravail est aussi moins répandu, d'autant qu'en l'absence de représentation syndicale, le patron reste seul décideur, dans un pays où la culture du présentisme demeure vivace. Les possibilités d'évolution verticale ou horizontale sont également plus limitées. Mais il n'est pas obligatoire de prendre du galon pour progresser !

À la place, il est possible de gagner en expertise. Les recruteurs apprécient d'ailleurs beaucoup la polyvalence : une qualité qu'ils reconnaissent près de dix fois plus aux salariés issus de petites structures. »

» À lire : « Portrait statistique des cadres en TPE/PME », une étude d'avril 2023, à télécharger librement sur apec.fr.

“ La rémunération brute médiane dans les TPE/PME est proche de celle des plus grandes structures. ”





JOHANNA,
31 ans, est designeuse sociale pour Umarell, un projet associatif et entrepreneurial qu'elle mène en compagnie de deux architectes pour faire participer les habitants à l'aménagement urbain.

« Avoir un impact, c'est tout ce à quoi j'aspirais »



Lorsque j'ai cofondé Umarell, je ne mesurais pas à quel point ce serait difficile sur le plan économique.

Depuis la création de la société en 2023, je n'ai pas pu me salarier. Pour vivre, j'ai un reliquat d'allocations chômage, je donne quelques cours à l'université et j'effectue des missions courtes pour des associations du champ culturel. Mais ma situation financière est pire que lorsque j'étais étudiante. Je ne peux pas quitter mon appart au loyer élevé car vu ma précarité, je n'en retrouverais pas d'autre. Je prends mon vélo par tous les temps car le métro est trop cher sans les 50 % de prise en charge patronale. Et lorsque d'anciens collègues me proposent de déjeuner, je décline poliment car l'addition représenterait plus de la moitié de mon budget alimentaire pour la semaine. Pour autant, j'espère pouvoir me salarier bientôt, et surtout, je ne regrette pas d'avoir lancé cette TPE. Nous accompagnons des collectivités et des associations pour convier les habitants à

réfléchir et à participer à l'aménagement de leur ville. Dans une commune de Seine-Saint-Denis, nous menons par exemple une recherche action sur la place des femmes dans les espaces verts publics. Certaines ne s'y étaient jamais aventurées jusqu'ici ! Avoir un impact tangible et un retour direct de la population, c'est tout ce que j'aspirais à faire.

Les inquiétudes de la famille

Avant, j'ai travaillé comme cadre dans deux paquebots parisiens de l'art moderne et contemporain : le centre d'art du Palais de Tokyo, comme chargée de projet numérique, puis la Fondation Cartier en tant que cheffe de projet numérique. J'étais très satisfaite de mes missions et de mon salaire, mais j'ai aussi senti une énorme dissonance entre la communication publique et la réalité du lieu. Depuis mon niveau n-8 (*rires*), j'ai vu la difficulté à innover, les mille protocoles à suivre, la latence très forte, et mon manque d'influence sur le cours des

choses. Il y avait tant de pesanteurs... et d'"artwashing". Certaines choses m'ont froissée, comme la mise en avant d'artistes issus de communautés indigènes alors que Cartier extrait de l'or en Amazonie, ce qui met la forêt en danger. Ou le discours élitiste et les visiteurs toujours issus de milieux privilégiés, alors que je considère que la culture devrait être rendue accessible à tous.

La rupture conventionnelle m'ayant été refusée, j'ai donc démissionné. Ce n'est pas facile d'entendre les inquiétudes persistantes de ma famille, une lignée d'ouvriers et de fonctionnaires très attachée à la sécurité de l'emploi. Pour eux, c'était incompréhensible que je quitte un poste à responsabilités dans une grosse structure. Le prestige de l'employeur, moi, je m'en moque – mais c'est dur de les rassurer, de croire en soi, de se dire que ça va marcher, surtout quand on est une jeune femme. Heureusement, ma mutuelle a été prolongée deux ans après mon départ.

En chiffres

> Seuls 7 % des cadres de TPE/PME souhaiteraient intégrer une plus grande entreprise.

(Source : Apec)





Horaires à rallonge

●●● Umarell a aussi la chance d'avoir un petit local, certes mal isolé. On a tous investi dans de meilleures chaises et on travaille chacun sur notre ordinateur perso (ce qui réduit sa durée de vie). Dans mes précédents postes, j'avais un ordinateur portable et un fixe, trois écrans, des disques durs, une connexion incroyable... Je n'ai plus non plus de services support à disposition. Or, énormément de questions administratives et juridiques se posent, auxquelles on trouve difficilement des réponses. Et même si mes tâches d'autrefois étaient déjà variées, avec cette TPE j'ai vraiment découvert la polyvalence. J'ai beaucoup développé mes compétences, parfois dans la souffrance : comprendre les marchés publics, rechercher des fonds (un sujet qui ne se posait jamais pour moi auparavant), développer le maillage de partenaires, assurer la compta mais aussi le ménage ou le remplacement des ampoules... En mixant mes expériences dans de grandes structures et au sein d'Umarell, je sais que beaucoup de portes s'ouvriront si un jour je cherche du travail. En attendant, je bosse bien plus que lorsque j'étais à 39 heures. Je commence avant 8 h 30 et

je ne termine jamais avant 21 heures. Je retravaille une journée le week-end et j'ai dit adieu aux cinq semaines de vacances. Mais j'ai gagné en flexibilité : je peux venir au bureau habillée comme je veux (aujourd'hui je suis en salopette et t-shirt à fleurs...). Plus sérieusement, un associé a pu rester un mois à l'étranger pour une raison personnelle et personne ne lui en a fait grief.

Pas d'arbitre pour trancher

Côté ambiance, dans notre petite entreprise, les décisions se prennent très rapidement. Mes associés et moi partageons les projets via une messagerie instantanée et on discute beaucoup. Généralement, on n'est pas dans le pour/contre, mais dans la négociation. Il nous manque parfois une autorité supérieure, un arbitre pour trancher. Ça nous a amenés à étoffer notre règlement intérieur afin de clarifier certains termes et les conditions pour entrer dans le projet entrepreneurial. C'est en tout cas important de connaître ses droits. Faute d'instances pour représenter le personnel, je trouve ça

judicieux de rejoindre une association sectorielle (par exemple pour moi, celle des jeunes urbanistes). Ça permet d'échanger sur les bonnes pratiques et de prévenir les risques au travail. D'autant que le discours sur la start-up nation et l'entrepreneuriat facile est en train de s'effriter. Le boom des créations d'entreprises a tari les opportunités, et les portes des incubateurs ou des locaux dédiés aux jeunes pousses se referment. La solution pour s'en sortir peut être de s'associer à de plus grosses structures afin de répondre à des appels d'offres. En architecture par exemple, les grands noms qui remportent des marchés cachent souvent une forêt de petits cabinets... »

“ **Ma situation financière est pire que lorsque j'étais étudiante.** ”



L'avis de **L'EXPERTE**

MAÎTRE DE CONFÉRENCES EN SCIENCES DE GESTION ET MEMBRE DE L'AIPEPME (ASSOCIATION INTERNATIONALE DE RECHERCHE EN ENTREPRENEURIAT ET PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES), MARION POLGE EST NOTAMMENT SPÉCIALISTE DES QUESTIONNEMENTS AUTOUR DE L'HUMAIN AU SEIN DES TPE.

“ Les TPE ne sont pas un plan B ! ”



Comment se fait-il qu'on entende si peu parler des TPE ?

Les structures de moins de 10 salariés représentent près de 96 % des entreprises du pays, mais on en parle effectivement très peu. Les TPE ont notamment été gommées par le terme « entrepreneuriat », une vraie déferlante depuis vingt ans. Comme les PME, elles paraissent désuètes. Les auto- et aujourd'hui microentrepreneurs ne disent jamais : « Je veux créer une TPE »... alors que c'est très précisément ce qu'ils font !

Y a-t-il des traits communs chez les cadres et ingénieurs qui travaillent dans des TPE ?

Les profils très qualifiés dans les TPE sont aussi nombreux que variés. La palette est large, qu'il s'agisse de structures hyper techniques avec un cœur de métier très qualifié (comme les pharmacies, les cabinets d'avocats, les bureaux d'études...),

mais aussi d'entreprises comptant un seul bac+4/5 (par exemple, l'ingénieur en œnologie dans un domaine viticole), ou encore d'ingénieurs qui se revendiquent artisans (comme dans le chauffage ou la domotique). Ce que ces salariés aiment généralement ? Être roi au milieu d'un petit collectif, garder leur cœur de métier initial, mais aussi prendre des chemins de traverse et mettre la main à la pâte : dans une TPE, si la commande doit partir, quelle que soit sa fiche de poste, chacun aidera à faire les cartons ! En retour, la reconnaissance personnelle sera plus grande que dans une grosse structure.

Quelles sont d'ailleurs les spécificités du management ?

Dans des structures sans service RH, et même sans services tout court, les patrons recrutent souvent au feeling et dirigent à l'affect. Ils ne savent pas ou n'ont pas le temps d'expliquer leurs décisions. J'ai observé un premier seuil : à partir de

4-5 salariés, le dirigeant commence à déléguer parce qu'il faut composer des équipes de travail.

Pour les cadres de TPE, le leadership est en tout cas une question de compétence plus que de statut. Il faut beaucoup dialoguer, ne pas s'arc-bouter sur des tableaux et des procédures. On est dans l'interpersonnel, l'informel, pas dans une relation n+1/n-1. Dans une TPE high-tech, les ingénieurs prenaient ainsi leur café ensemble chaque matin : un quart d'heure clé, de libre expression, durant lequel le chef se gardait bien d'être présent.

Y a-t-il des idées fausses au sujet des TPE ?

Elles ne sont pas nécessairement un tremplin avant de décrocher un poste dans une grande entreprise ! On peut vouloir y rester, et ne pas faire grandir la structure. Comme cette société stéphanoise de vente en ligne de vinyles d'occasion, qui ne grossit pas depuis vingt ans et a gardé sa dizaine de salariés

d'origine. Périodiquement, des alternants viennent néanmoins rafraîchir les connaissances en informatique ou en communication, et ainsi rajeunir la clientèle. Cette année, j'ai coécrit un article sur les raisons de la non-croissance des TPE. Celles-ci peuvent être éthiques (pour que le produit garde sa qualité et sa fabrication vertueuse) ou pragmatiques (pour conserver l'agilité nécessaire afin de répondre au marché). L'économie de marché, ce n'est donc pas nécessairement la course au gigantisme, et les TPE ne sont pas un plan B ! Un autre préjugé concerne les avantages offerts par l'entreprise (mutuelle, primes, etc.). Certes, ils restent à la discrétion des dirigeants. Mais il y a des efforts, par exemple pour mutualiser les chèques-resto entre TPE. Et les avantages peuvent exister d'une autre manière : il n'y a pas de crèche d'entreprise dans les TPE, mais un jour, dans le bureau d'un patron, j'ai vu un berceau pour le bébé de la cheffe d'atelier, dont la nounou était malade...

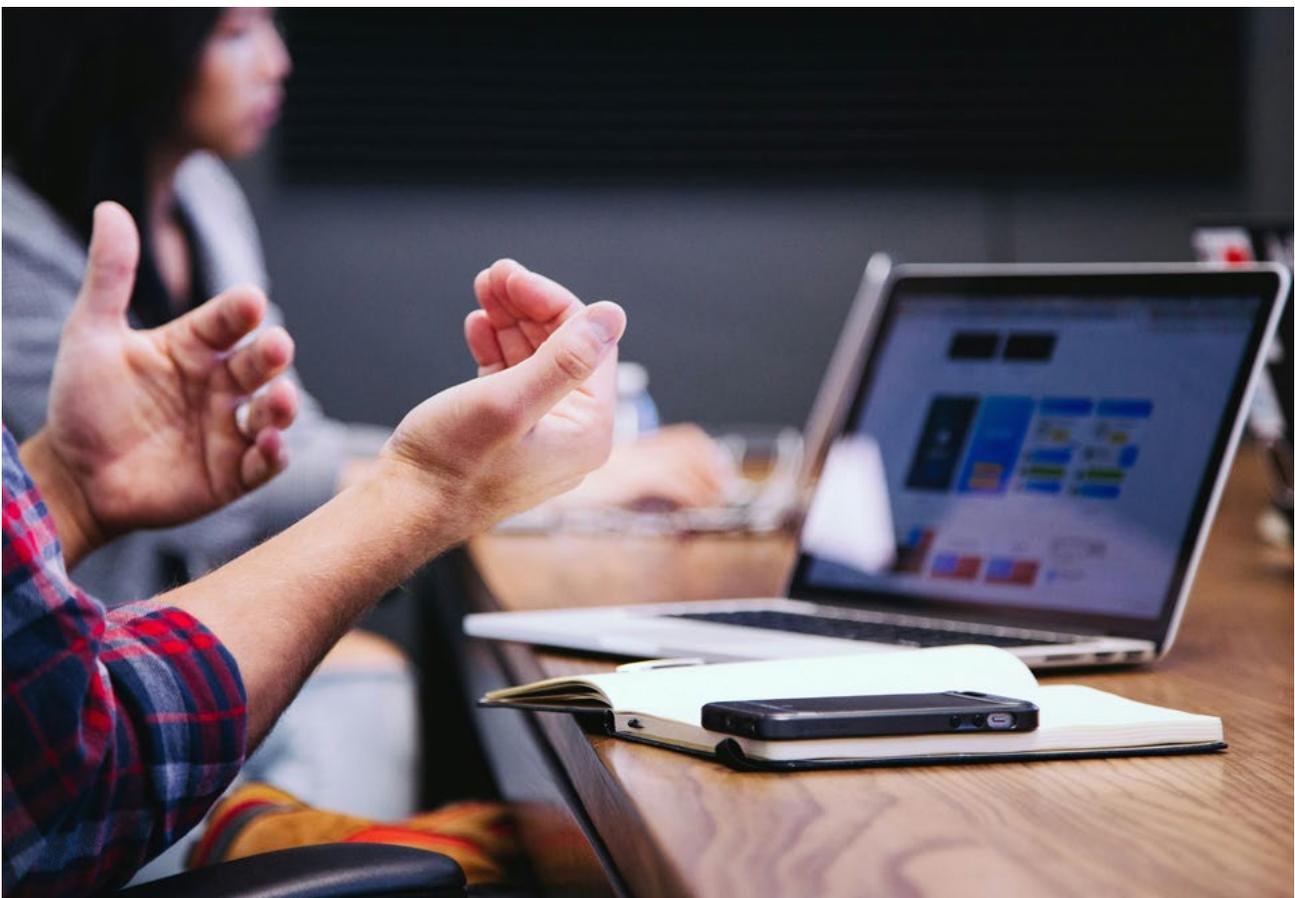
Quelle est la présence syndicale dans les TPE, et que peuvent faire les organisations en vue des élections de cet automne ?

Dans les entreprises de moins de 11 employés, les syndicats restent à la porte. Le taux de vote aux élections TPE est minable, les salariés ne se sentent pas concernés et les personnes syndiquées sont le plus souvent mal vues de l'employeur. C'est bien dommage, car les syndicats pourraient sensibiliser les dirigeants qui méconnaissent le droit du travail, et ainsi éviter des conflits. J'ai pu assister aux travaux d'une CPRI (commission paritaire régionale interprofessionnelle) : c'était génial ! On devrait mettre en avant ces institutions qui réunissent des experts venus là pour s'écouter, pacifier les relations et s'entendre pour améliorer le bien-être des salariés comme la santé de l'entreprise. Ce n'est ni très rapide ni maximaliste, mais ça marche : je les ai notamment vus trouver des

solutions pour obtenir des paniers repas et des chèques-resto dans des TPE qui étaient disséminées à travers une région.

À mon avis, pour faire connaître les élections et les CPRI, les OS ont intérêt à passer par les dirigeants de TPE, qui sont souvent eux-mêmes salariés, en évoquant l'accompagnement qu'elles peuvent prodiguer. Pour changer les regards, il faudrait aussi inviter des salariés et patrons de TPE dans des matinales ou des tables rondes. En sachant cibler les bonnes problématiques : dans le Grand Ouest, où il y a beaucoup de coopératives, en Rhône-Alpes, où pullulent les sous-traitants, ou dans le Sud-Est, où les TPE sont davantage atomisées et les relations plus conflictuelles, le regard porté sur les syndicats ne sera pas du tout le même.

“ Les syndicats devraient inviter les TPE à leurs tables rondes. ”



Quels sont mes droits dans une TPE ?

Combien de temps dure ma période d'essai ?

Pour les cadres, la loi fixe une période d'essai de quatre mois maximum. Un accord collectif, ou le contrat de travail, peut toutefois prévoir une durée plus courte. La période d'essai peut être renouvelée si ce point est expressément mentionné dans un accord de branche étendu et dans le contrat de travail. Dans ce cas, la durée totale de la période d'essai ne peut excéder huit mois.

Comment avoir accès aux textes juridiques ?

La première source d'information juridique en droit du travail en France est le Code du travail, qui regroupe les règles générales. Il est consultable sur le site Légifrance (legifrance.gouv.fr). Une très petite entreprise (TPE) peut également être couverte par une convention collective étendue. 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 de l'entreprise, ou via un affichage sur le lieu de travail. La référence de la convention collective figure sur le bulletin de salaire. Le contrat de travail, quant à lui, contient 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 ne s'applique pas systématiquement aux cadres. Cet aménagement du temps de travail peut être proposé aux salariés disposant d'une réelle autonomie, selon les modalités définies par l'accord collectif applicable. Les forfaits annuels en jours sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par une convention ou un accord de branche. Sans cela, aucune convention de forfait annuel en jours ne peut être valablement conclue, même avec l'accord exprès du salarié concerné. Le forfait jours requiert en outre l'accord du salarié et donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait qui doit être établie par écrit. Il peut s'agir d'une clause du contrat de travail ou bien d'une convention à part entière. L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours contient un certain nombre de clauses obligatoires (art. 3121-64 du Code du travail). S'agissant des accords collectifs qui ont été conclus avant la loi du 8 août 2016, l'application des mêmes dispositions supplétives par l'employeur permet aux accords incomplets de rester valables, et par conséquent de servir de base à la poursuite des conventions individuelles de forfait conclues sur leur fondement ou la conclusion de nouvelles conventions individuelles.

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 des conditions de rupture lors d'entretiens et soumettent la convention à l'approbation de la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). 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 entretiens, au cours desquels la personne peut être assistée 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 », ou ARE).

Le salarié peut également démissionner en rompant le contrat de travail sans justification. Il doit alors manifester sans équivoque sa volonté de rupture auprès de 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, la démission ne permet pas de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi. Toutefois, dans certains cas, la démission peut être considérée comme légitime ; elle ouvre alors droit à l'ARE dans les conditions habituelles.

Mon statut de cadre modifie-t-il ma rémunération ?

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 du rôle et de la place des cadres au sein de l'entreprise, leur rémunération doit prendre en considération leur niveau d'engagement et de responsabilité professionnels, en plus de leurs qualifications et compétences.



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. Le comité social et économique (ou CSE, qui a, depuis 2020, remplacé le comité d'entreprise et les délégués du personnel) est en effet mis en place à partir de 11 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 a, pour les TPE, créé les commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Ces CPRI ont pour fonction de représenter les salariés et employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés relevant de certaines branches non couvertes par une commission paritaire. Elles communiquent des informations relatives aux dispositions légales et conventionnelles applicables aux très petites entreprises, elles débattent sur des questions relatives à l'organisation et aux conditions de travail, et ont pour tâche de faciliter la résolution des conflits et de proposer des activités sociales et culturelles.

Comment peut-on être aidé par FO-Cadres ?

L'environnement de travail des cadres et ingénieurs ne cesse de se complexifier. Les conditions de travail, le niveau de rémunération, la reconnaissance des compétences, le respect de la vie privée, l'autonomie, font partie des enjeux au cœur des préoccupations des cadres. Être informé de ses droits, mieux saisir les aspects juridiques qui encadrent la relation de travail, participe d'une meilleure défense des intérêts aussi bien individuels que collectifs.

Afin d'accompagner les cadres dans leur vie professionnelle, FO-Cadres propose à ses adhérents des services adaptés pour répondre aux préoccupations et aux difficultés professionnelles. Un service juridique est ainsi à la disposition des cadres et ingénieurs pour répondre aux questions relatives à leur contrat de travail et faire valoir leurs droits en toute circonstance, notamment face à un conflit avec l'employeur. L'adhésion à FO-Cadres vient en complément d'une adhésion annuelle de base auprès du syndicat FO représentatif du secteur d'activité.

ÉLECTION TPE 2024

**AVEC FO
JE SUIS
REPRÉSENTÉE
DÉFENDUE
CONSEILLÉE**

Cadres des entreprises de moins de 11 salariés,
du 25 novembre au 9 décembre,
faites le choix de l'efficacité : votez FO !

www.fo-cadres.fr

