

DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE

Parole d'entrepreneurs

“ Notre société, fort de ces 2 gérants, de son ingénieur commercial (CDI) et de ses 5 collaborateurs en mission (CDD), a considéré à l'unanimité, dans le cadre de la convention collective du SYNTEC, (qui n'a jamais réussi à s'accorder avec les syndicats sur quoique ce soit), préférer fonctionner et s'organiser, compte tenu de la taille, de la proximité des salariés entre eux, hors représentation syndicale.

Nous considérons pour notre part, dans notre métier, que la représentation syndicale devrait être obligatoire à partir du seuil de 20 salariés.

Nous sommes opposés à toutes délégations de la représentation des salariés par des tiers, hors de l'entreprise ”

“ Je suis co-gérant d'une société de 6 salariés. Si l'objectif est le développement du dialogue social dans les TPE, la question est « qui à ce jour estime qu'il n'y pas ou pas assez de dialogue social dans une TPE ? »

La caractéristique de la TPE est bien en premier lieu sa taille, et donc la proximité entre chef d'entreprise et salariés.

Je n'imagine pas un « service extra-entreprise » dédié à un quelconque dialogue social entre salarié et chef d'entreprise ! Cela existe déjà plus ou moins via la direction du travail ou bien les représentants prud'homaux avec les mêmes principes de collèges paritaires ? Ces organes sont certes là plus pour le respect du Droit social que pour le dialogue social mais je ne vois pas l'intérêt de la création d'entités supplémentaires avec des élections supplémentaires, et une politisation dont les TPE n'ont absolument pas besoin (à moins qu'un jour les syndicats décident d'être de vrais partenaires et non des partisans idéologiques freinant tout développement...)

Ne faudrait-il pas rappeler aux dirigeants de TPE avant toute création d'usine à gaz, ou autres entités parasites, que les entretiens individuels annuels de développement sont obligatoires et un excellent terrain pour le dialogue social entre dirigeant et salarié ?

Nous attendrons avec intérêt les suites données à ce sujet. ”

“ Un vrai manager doit initier et mettre en place dans son équipe un vrai dialogue qu'il concerne le social ou le projet d'entreprise. Il doit fédérer autour de lui de façon naturelle sans avoir besoin d'intervenant extérieur.

Ce travail est la tâche essentielle du leader car la première richesse d'une entreprise est la personne qui participe à l'évolution de celle-ci.

Il en est de la responsabilité sociétale du chef d'entreprise de remettre l'individu et ses compétences au centre de l'acte de produire une richesse, qu'elle soit intellectuelle ou manuelle.

Nous parlons beaucoup de démarche environnementale, je pense pour ma part que la première démarche à avoir est sans être utopique que nos collaborateurs se réalisent dans leur activité.

A nous de construire l'entreprise de demain et je n'ai pas besoin pour ma part d'organisations syndicales pour le faire. ”

“ Pourquoi encore et encore ces cinq organisations syndicales qui ne représentent qu'elles-mêmes, ne savent faire que de la surenchère et dont les fonctionnements s'apparentent aux systèmes totalitaires dénués de toutes parcelles de démocratie ? Laissez les TPE, PME et PMI s'organiser sans être polluées par ces organisations non représentatives de la base et dont chaque action est destructive. ”

“ Bonjour
En réponse à votre demande, notre avis sur le courrier que vous nous avez soumis :

1. La représentation interne des salariés dans les TPE apparaît en effet inadaptée;
2. Leur représentation collective au sein de commissions paritaires est-elle une alternative réaliste. Il s'agirait dans la pratique de commissions fourre-tout censées représenter des salariés d'activités très diverses. Par ailleurs quel est le bon échelon territorial ? Une commission pour Paris et une pour la Creuse ?
3. Il est hors de question qu'en l'attente d'élections les syndicats désignent les représentants des salariés parmi des membres de leurs appareils. ”