

Accord interprofessionnel départemental

**ARTISANAT
(Meuse)**

AVENANT DU 18 FÉVRIER 2013
À L'ACCORD DU 20 OCTOBRE 2004
PORTANT CRÉATION D'UNE CPIM
NOR : ASET1350832M

EXPOSÉ

**Commission paritaire interprofessionnelle meusienne
pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Si le renouveau des petites entreprises est une donnée relativement acquise, l'évolution considérable du salariat durant ces deux dernières décennies mérite un angle d'approche différent. Il convient de répondre à la problématique de l'attractivité du secteur mais aussi de structurer et de stabiliser un salariat composé d'une main-d'œuvre qualifiée, employée le plus souvent en contrat à durée indéterminée, et doté d'une tradition de construction de ses propres qualifications.

Pourtant ce salariat souffre d'un déficit de dialogue social et d'un manque évident d'accès aux avantages sociaux. Structurer ce salariat à partir d'une commission paritaire locale nous semble être un enjeu prépondérant pour renforcer l'attractivité des entreprises mais aussi pour stabiliser sa main-d'œuvre. Il convient de construire les premières bases de l'évolution des conditions sociales, d'espérer modifier l'image du travail, d'engendrer une autre dynamique où l'investissement en termes d'entrée, de carrière, de création et de reprise d'entreprises pourrait être intensifié.

Structurer, stabiliser et développer, c'est apporter des certitudes sur le devenir des salariés dans une économie marquée par les incertitudes. Ces entreprises de par leur adaptabilité aux fluctuations économiques, leur appartenance et leur fidélité au territoire offrent certainement des garanties remarquables.

Exemple de la construction du salariat dans l'artisanat

L'affaiblissement des corporations de métiers avec la loi Le Chapelier et la révolution industrielle annonçaient la marginalisation du secteur de l'artisanat qui perdait effectivement ses emplois au profit des grandes entreprises publiques et privées puis plus récemment des grandes administrations. En pleine mutation économique, notre société créait un nombre considérable d'emplois et donnait naissance à une activité salariale dominante.

Jusqu'aux années 70-80, l'artisanat représentait un secteur à la marge avec une proportion importante d'entreprises, limitées, le plus souvent, à l'artisan « à son compte » ou à des entreprises employant des effectifs composés d'un ou deux salariés avec autant d'apprentis.

Il faut attendre la fin des années 80 pour assister à un développement du salariat dans l'artisanat. Si ces années correspondent à une diminution sensible du nombre d'entreprises, en revanche, les entreprises employant des salariés connaissent un accroissement régulier et constant. Les effectifs

salariés de l'artisanat sont marqués par une progression spectaculaire, comme en témoignent les chiffres observés au niveau national et présentés ci-dessous dans notre département.

En Meuse :

En 1965, le répertoire des métiers de la Meuse recensait 3 246 entreprises artisanales. Ces entreprises employaient 1 956 salariés et 894 apprentis.

En 2001, le nombre d'entreprises artisanales meusiennes était proche de 2 400 et occupaient 7 551 salariés et 675 apprentis.

Depuis 1999, l'artisanat embauche 500 à 600 salariés par an et est en mesure de créer encore davantage d'emplois puisque nombre de ses offres ne sont pas satisfaites.

SOURCE INSEE ET RM 55						
Année	1965	1995	2000	2001	2006	2011
Effectifs salariés	1 956	5 521	6 653	7 551	8 000	8 150
Entreprises artisanales	3 246	2 750	2 400	2 332	2 512	2 598

Particularité du dialogue social dans l'artisanat

Le développement d'établissements industriels, administratifs publics et privés s'est accompagné de mouvements sociaux, d'implantations et de créations de syndicats de salariés à partir desquels se sont construites les bases de la négociation collective nationale. Pourtant, le lien entre les représentations locales et les instances nationales évoluait vers un dialogue social de plus en plus proche de l'entreprise (développement des accords atypiques comme les accords d'entreprise), de plus en plus catégoriel et peut être de moins en moins fédéré au niveau national.

Conscients d'être des laissés-pour-compte du dialogue social et des avantages sociaux, les salariés de l'artisanat ne bénéficient ni de représentations catégorielles organisées ni de sections syndicales implantées au sein de leurs entreprises. Le recours aux compétences des syndicats de salariés apparaît, bien souvent, dans le cadre de litiges. Là où le dialogue n'est plus possible, les malentendus et la méconnaissance de la juridiction sociale des uns et des autres condamne immuablement la relation de travail.

Inventer d'autres modalités de dialogue social au sein des entreprises de moins de 50 salariés

Proposer aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés un accès aux modalités du dialogue social actuel paraît tout à fait illusoire. Il semble bien qu'il faille inventer et construire d'autres formes et d'autres conditions de dialogue.

Déjà, parce qu'il faut se rendre à l'évidence que dans les TPE la représentation syndicale est quasiment nulle et ne semble pas s'investir franchement dans le secteur de l'artisanat en particulier.

Ensuite, parce que face à un salariat important mais éparpillé et dispersé dans une multitude d'entreprises, il est impossible de s'inspirer des dispositifs bâtis historiquement au sein de la grande entreprise.

Il faut bien lui reconnaître une spécificité et construire un dialogue social sur la base d'un dispositif mutualisé avec une représentation du patronat et du salariat d'un même territoire.

La constitution d'une commission paritaire meusienne nous semble être la forme la plus adaptée pour donner naissance à un nouveau modèle de dialogue social.

Rattraper le retard pris sur l'accès aux avantages sociaux est un des principes constitutifs de la CPIM et doit générer, avec son développement, une modification des représentations du patronat et du salariat des entreprises concernées.

PRÉAMBULE

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3,
les parties signataires du présent accord, après avoir constaté que :

- la majorité des entreprises du département de la Meuse sont composées en moyenne de peu de salariés ;
- le chef d’entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d’entreprise et ses salariés ;
- la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d’adapter les modes d’organisation du travail aux évolutions de l’emploi, des technologies et des besoins de la clientèle fondent la nécessité d’organiser des lieux de dialogue social appropriés ;
- les TPE et PME sont créatrices d’emplois et peuvent connaître des difficultés de recrutement ;
- il est nécessaire de promouvoir les emplois en développant les différents éléments du progrès économique et social pour les rendre plus attractifs et en mettant en place des garanties collectives ;
- la promotion de la concertation interprofessionnelle départementale est nécessaire ;

Vu la création de la CPRIA de Lorraine, le 11 juillet 2011 ;
Vu la demande d’adhésion de l’UD CGT, par lettre du 23 septembre 2011 ;
Vu l’avenant du 19 mars 2012 à l’accord du 20 octobre 2004 ;
Vu la demande d’adhésion de l’UD CGT-FO, par lettre du 16 mai 2012,

il a été décidé :

- de créer un espace de dialogue social interprofessionnel départemental adapté ;
- que les partenaires sociaux s’engagent à construire ensemble un environnement propice à l’évolution du dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés du département de la Meuse.

Article 1^{er}

Création

Les parties signataires, conformément aux dispositions des articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail, décident de créer une commission paritaire interprofessionnelle meusienne (CPIM).

Article 2

Modalités et champ d’application

Les conclusions ou les actions établies par le présent accord concerneront les entreprises y souscrivant volontairement.

En aucun cas, les accords issus de la commission paritaire interprofessionnelle meusienne ne pourront se substituer aux accords interprofessionnels et professionnels conventionnels.

Article 3

Attributions

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne :

- a) Constitue un support d’échanges d’expériences pour permettre de définir des processus d’intervention et des synthèses de constats et de résultats ;
- b) Examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle ;
- c) Concourt à l’application et au suivi de conventions ou d’aménagement du temps de travail ;

- d) Peut être amenée à mettre en œuvre des actions d'information et de conseils sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles auprès des employeurs et des salariés ;
- e) Participe aux actions permettant la promotion et la qualification des emplois en général et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en particulier ;
- f) Examine (dans le cadre des dispositions réglementaires) les conditions de mise en œuvre d'accords interprofessionnels sur l'égalité des droits sociaux (prévoyance, complémentaire santé, titre restaurant, chèques-vacances, épargne salariale...) ;
- g) Examine toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Article 4

Modalités de convocation

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne se réunit sur convocation de son président, au moins une fois par semestre ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale.

- a) La convocation est établie par le président de la commission paritaire interprofessionnelle meusienne en concertation avec toutes ses composantes ;
- b) Elle comporte, outre les points de l'ordre du jour, l'ensemble des documents utiles à sa préparation ;
- c) Pour délibérer valablement, un quorum de quatre membres est nécessaire. Sont membres les représentants désignés par les organisations signataires du présent accord. Toutes les modalités de décision se feront en fonction de l'annexe I ;
- d) Le salaire des représentants des salariés qui participent aux instances paritaires est maintenu. Les frais de déplacement et le surcoût éventuel du remplacement doivent être pris en charge tout comme l'absence des représentants employeurs.

Les pertes de salaire des membres de la commission paritaire interprofessionnelle meusienne (employeurs et salariés) se font par demi-journée sur justificatifs, et seront subordonnées à la recherche et à l'obtention préalable de moyens financiers y afférents.

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des petites et moyennes entreprises, notamment de l'artisanat, les parties conviennent de faciliter la présence de représentants salariés et employeurs à la commission paritaire interprofessionnelle meusienne.

L'absence des salariés ne doit pas porter préjudice à la bonne marche des entreprises, et les éléments du contrat de travail des salariés porteurs de mandat ou ayant une fonction syndicale ne doivent pas être remis en cause.

La discrimination du fait de l'exercice d'un mandat syndical est prohibée.

En cas de procédure de licenciement, la commission paritaire émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et le licenciement projeté.

Article 5

Composition

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne est composée :

- de chaque organisation syndicale de salariés représentative signataire disposant de deux sièges ;
- des organisations syndicales patronales représentatives signataires disposant d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges des organisations syndicales de salariés, à se répartir équitablement entre elles ;
- de personnes qualifiées du monde de l'entreprise et de l'administration, ayant voix consultative (DIRECCTE, Pôle emploi...).

Les salariés des organisations syndicales seront protégés suivant les dispositions des articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail.

Article 6

Commission de suivi

Les signataires mettent en place une commission de suivi de l'accord destinée à examiner le fonctionnement et les difficultés de l'application de cet accord.

Cette commission proposera, si nécessaire, les modifications par avenant à mettre en œuvre afin d'atteindre une meilleure efficacité.

Article 7

Programme d'actions

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne présente chaque année un projet de programme d'actions annuel élaboré lors de l'assemblée générale du CIEM.

L'assemblée générale aura à se prononcer sur le rapport d'activité.

Article 8

Conditions de dénonciation

Les parties signataires peuvent dénoncer l'accord. La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux signataires de l'accord avec une durée de préavis de 3 mois qui précède la dénonciation, conformément aux articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail.

Cet accord sera déposé auprès de la DIRECCTE, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Verdun et de Bar-le-Duc et au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social pour y être enregistré.

Article 9

Règlement intérieur

La commission paritaire interprofessionnelle meusienne pourra adopter un règlement intérieur.

Fait à Bar-le-Duc, le 18 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPA.

Syndicats de salariés :

UD CFTC ;

UD CGT ;

UD CFDT ;

UD CFE-CGC ;

UD CGT-FO.

ANNEXE I

MODALITÉS DE VOTE EN CAS DE PRISE DE DÉCISION

A l'occasion d'une décision nécessitant un vote, le collège des employeurs et des salariés doit disposer d'un nombre égal de voix.

Pour égaliser les voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose, au total, d'un nombre de voix égal (nombre de présents du collège employeurs multiplié par le nombre de présents du collège salariés) ;
- chaque membre disposant d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple :

- nombre d'employeurs présents : 4 ;
- nombre de salariés présents : 3.

Chaque collège dispose de $4 \times 3 = 12$ voix.

Chaque membre employeur dispose de 3 voix.

Chaque membre salarié dispose de 4 voix.