

Courrier Fédéral

N° 487

du 14.05.16 au 20.05.16

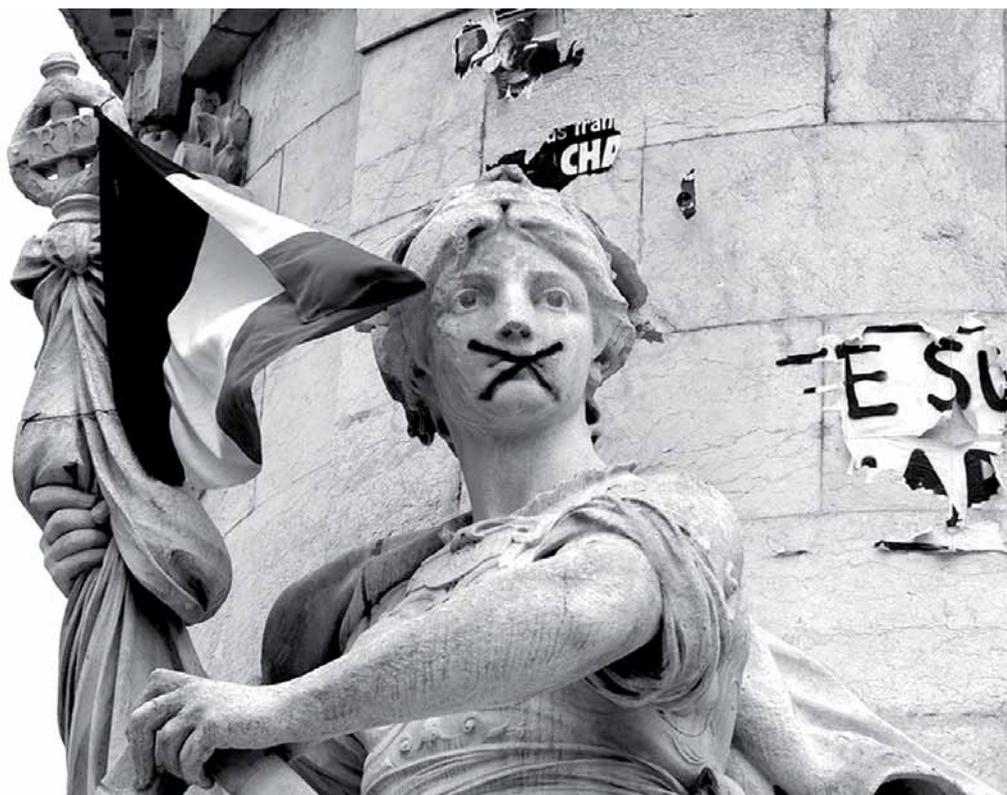


Adresse du site
de la FTM-CGT
<http://www.ftm-cgt.fr>



Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ Editorial

Loi travail : ne pas capituler, lutter !

page 3

■ POLITIQUE REVENDICATIVE

Négociations UIMM

Socle commun ou garanties collectives ?

page 2

Privilégier la négociation d'entreprise

Le patronat grand gagnant

pages 4 à 5

■ ACTUALITE

Manifestation pour le retrait de la loi El Khomri
«tout est mis en place pour que ça dégénère»

page 6

■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Désignation du CHSCT,
Attention aux obligations légales

page 7

■ PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19

Fax : 01.55.82.86.53

<http://www.ftm-cgt.fr>

courriel : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : F. Sanchez

Rédactrice : M. Vergnot

Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,

Prix : 0,63 euro

Abonnement annuel :

29,61 euros

Commission paritaire

0418 S 06 474

Imprimé par nos soins

SOCLE COMMUN OU GARANTIES COLLECTIVES ?



Depuis le 1^{er} mars, le patronat de la métallurgie a ouvert des négociations

sur le nouveau dispositif conventionnel. Quels en sont les enjeux ? > Alain Hebert, conseiller fédéral territoires

La bataille pour arracher au patronat de la métallurgie des garanties collectives de haut niveau pour tous les métaux à travers notre revendication d'une convention collective nationale pour toutes et tous fait partie de notre ADN et jalonne notre histoire syndicale depuis 1919. Cette bataille va prendre toute sa dimension dans la négociation qui vient de s'ouvrir le 1^{er} mars 2016 sur le «nouveau dispositif conventionnel» ; Une négociation que nous pouvons qualifier d'historique ! En effet, deux alternatives s'offrent

à nous ; Soit nous allons être en capacité de construire un rapport de forces à la hauteur de nos ambitions et nous pouvons aller vers la concrétisation de notre revendication d'une Convention collective nationale ; Soit nous irons «négocier le moins pire» des exigences de l'UIMM.

Déjà dans les débats qui ont précédé l'ouverture de la négociation, le décor a été planté. L'UIMM nous parle de dispositif conventionnel et de socle commun... et nous d'une convention collective, de l'ouvrier à l'ingénieur, couvrant l'ensemble de nos territoires.

Socle commun ou convention collective ? Le futur dispositif conventionnel, sauce UIMM, se composerait d'un socle commun et d'accords autonomes ; l'important évidemment ce sera le contenu de ces deux éléments qui pourraient à terme constituer une convention collective applicable à tous. Mais dans l'esprit de l'UIMM, ce socle commun n'est rien d'autre qu'une boîte à outil minimale ou les entreprises viendraient piocher les éléments qui les intéressent. Un socle où les droits des salariés seraient à la carte, non impératif permettant de déroger pour appliquer le moins disant social au gré de leurs besoins. Bref, un socle dont l'objectif est d'individualiser le contrat de travail sans aucun filet de sécurité !

Notre projet de convention collective met les salariés au centre du développement de l'entreprise en donnant de l'attractivité à nos métiers par des garanties collectives de haut niveau. Un statut commun à tous les salariés permettant de tirer vers le haut, dans les entreprises, le contrat social tant individuel que collectif. Un socle commun sur l'ensemble des conditions de travail et de vie dans et hors l'entreprise servant de fondation pour construire, en territoires et dans les entreprises, des accords collectifs visant le mieux disant social de l'ensemble des branches.

Convention collective des cheminots sur les rails

La réforme ferroviaire du 4 août 2014, a fait exploser le cadre social des cheminots en créant une branche ferroviaire intégrant désormais les entreprises privées opérant sur le réseau national. Elle impose la création d'une Convention collective de branche pour «harmoniser» le cadre social d'une branche composée à la fois d'une entreprise de service public, la SNCF, et d'une multitude de sociétés privées (opérateurs de fret, entreprises de travaux). Le nouveau cadre social est composé de 3 étages : un décret socle (proposé par le gouvernement et conçu pour déroger au Code du travail) a été publié en février dernier, une Convention Collective Nationale (négociée avec le patronat et applicable à toutes les entreprises ferroviaires, (en cours de négociations) et des accords d'entreprise (négociés en interne).

Cette réforme s'inscrit pleinement dans la loi El Khomri. La logique est toujours la même : abaisser les normes des conditions de travail des salariés considérées comme une charge pour les comptes des entreprises publiques comme privées.

C'est dans ce contexte que la CGT, avec l'ensemble des organisations syndicales négociant la future Convention collective nationale ferroviaire (CGT, UNSA, CFTD, SUD-Rail, FO, CFTC, CFE-CGC) porte un projet alternatif avec nouveau cadre social novateur et des conditions de travail, d'emploi et de vie de haut niveau, tout en assurant la qualité et sécurité du service public ferroviaire.

L'éditorial

Loi travail : ne pas capituler, lutter !

Malgré un rejet massif des citoyens du projet de loi El Khomri et après trois mois de très forte mobilisation, rien n'arrête la volonté gouvernementale de casse du code du travail. Faute de majorité dans son propre camp, le gouvernement l'impose par la force. Cela ne leur suffit pas de mépriser le peuple, de piétiner le dialogue social, avec l'utilisation de l'article 49.3 de la constitution, le Président de la République et son gouvernement s'assoient, une nouvelle fois, sur la démocratie.

Aucun mauvais coup n'aura épargné le mouvement contestataire. Le gouvernement a d'abord joué sur la division, bien sûr, en promettant par exemple, aux organisations de jeunesse, des mesures en faveur de l'insertion des jeunes. Sans oublier, la méthode Coué avec la formule «ça va mieux», répétée à tue-tête après l'annonce des chiffres du chômage en baisse en mai... Ils ont même osé comparer la loi El Khomri avec le Front Populaire de 1936 ! Enfin, et surtout le gouvernement n'a pas oublié d'utiliser la répression, la violence et la peur pour casser le mouvement. Tous ces mauvais coups montrent un gouvernement aux abois comme le souligne le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez.

Mais ce nouveau coup de force n'arrête pas la détermination de la Fédération CGT métallurgie à poursuivre le combat contre cette loi de casse du code du travail, les 17 et 19 mai prochains notamment. Il y a dix ans, la mobilisation sociale n'a pas permis la mise en application du CPE. **La lutte pour le retrait de la Loi El Khomri prend aujourd'hui un nouveau tournant.** Nous ne baisserons pas les bras. D'autant que nous sommes majoritaires. Plus de 74% des français étaient toujours opposés au contenu de la loi, le 3 mai dernier, d'après un sondage national. Et l'utilisation du 49.3 ne fait qu'augmenter la colère puisque, toujours d'après un sondage, paru le 6 mai dernier, 7 français sur 10 trouvaient «choquant» que le gouvernement utilise l'arme du 49.3 pour faire adopter le projet de loi travail sans vote en engageant la responsabilité du gouvernement.

Maintenir un haut niveau de mobilisation depuis plusieurs semaines est déjà une première victoire alors que nous sommes toujours en état d'urgence. Le travail syndical n'est plus de convaincre des effets de cette loi mais de **redonner confiance aux salariés pour ouvrir**

des perspectives de changements. C'est le sens des propositions pour un Code du Travail du XXI^e siècle. La Confédération a rédigé un projet, la Fédération a publié une série de fiches thématiques soulignant les propositions de la CGT, des députés de gauche ont présenté une autre proposition de loi travail, des prof-chercheurs ont travaillé également des propositions... Il existe une multitude de supports pour débattre de quels droits nous avons besoin pour bien faire notre travail. **Ouvrons, partout, des débats avec les salariés pour construire, avec eux, des alternatives à la financiarisation des entreprises.**

Cette démarche s'inscrit dans la poursuite de la bataille pour une Convention Collective de la métallurgie. C'est d'autant plus d'actualité que le patronat de la métallurgie, l'UIMM, a ouvert des négociations sur le dispositif conventionnel. Son projet s'inscrit dans la droite ligne des dernières lois sur le travail (Rebsamen, Macron, NotreE, El Khomri). **Profitions de ce rapport de forces pour construire des revendications favorables aux salariés si nous ne voulons pas que l'UIMM nous impose de nouvelles régressions sociales dans notre branche.** D'ailleurs, le patronat de la métallurgie n'est pas le seul à être à l'offensive. Les cheminots sont eux aussi mobilisés contre le projet patronal pour casser le statut et surtout les droits des travailleurs du secteur du ferroviaire (voir p.2).

Des victoires sont possibles, notamment dans les branches ou les entreprises. Les intermittents du spectacle ont gagné un premier round en signant l'accord sur les règles d'assurance chômage des artistes et des techniciens intermittents du spectacle. Cet accord permet de garantir le statut de travailleur de la culture. C'est le résultat d'une lutte de longue haleine. Les mobilisations sociales printanières ont pesé dans les négociations.

Dans les entreprises, nous relevons de nombreuses luttes, notamment sur les salaires mais aussi sur le temps et l'organisation du travail, depuis le début de l'année. **Toutes ces mobilisations, à toutes les échelles de l'hexagone, constituent des points d'appui pour faire grandir le rapport de forces, mettre en échec la loi El Khomri et gagner de nouveaux droits,** notamment dans notre branche, dans le cadre des négociations avec le patronat de la métallurgie.

PRIVILEGIER LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE LE PATRONAT GRAND GAGNANT



Simplifier le Code du Travail pour favoriser la négociation d'entreprise, tel est l'objectif principal de la loi El Khomri. Les défenseurs en brossent un tableau enchanté des accords au cas par cas. Mais ceux-ci sont souvent favorables aux salariés.

La négociation d'entreprise est présentée comme la mesure phare de loi de la ministre du Travail. Depuis près de deux mois de mobilisation, c'est d'ailleurs l'un des principes qui n'a jamais été modifié par le gouvernement. Pour les promoteurs de la loi El Khomri, il s'agit d'encourager «le dialogue social» entre acteurs de «terrain», au fait des «réalités» de l'entreprise. Sur le papier, le principe est séduisant. Qui mieux que les salariés connaissent ce qui se passe dans l'entreprise, comment bien faire son travail ? Mais si l'objectif peut sembler louable, dans la réalité est-ce vrai ? Rien n'est moins sûr. D'autant que, dans le même temps, le projet de loi travail fait sauter la hiérarchie des normes et le principe de faveur. C'est-à-dire, parmi les différentes sources du droit du travail (Loi, convention collective, accord d'entreprise, ...), aujourd'hui, c'est la règle la plus favorable pour les salariés qui s'applique (voir schéma p.5). Ainsi, un accord d'entreprise ne peut qu'améliorer les droits des salariés.

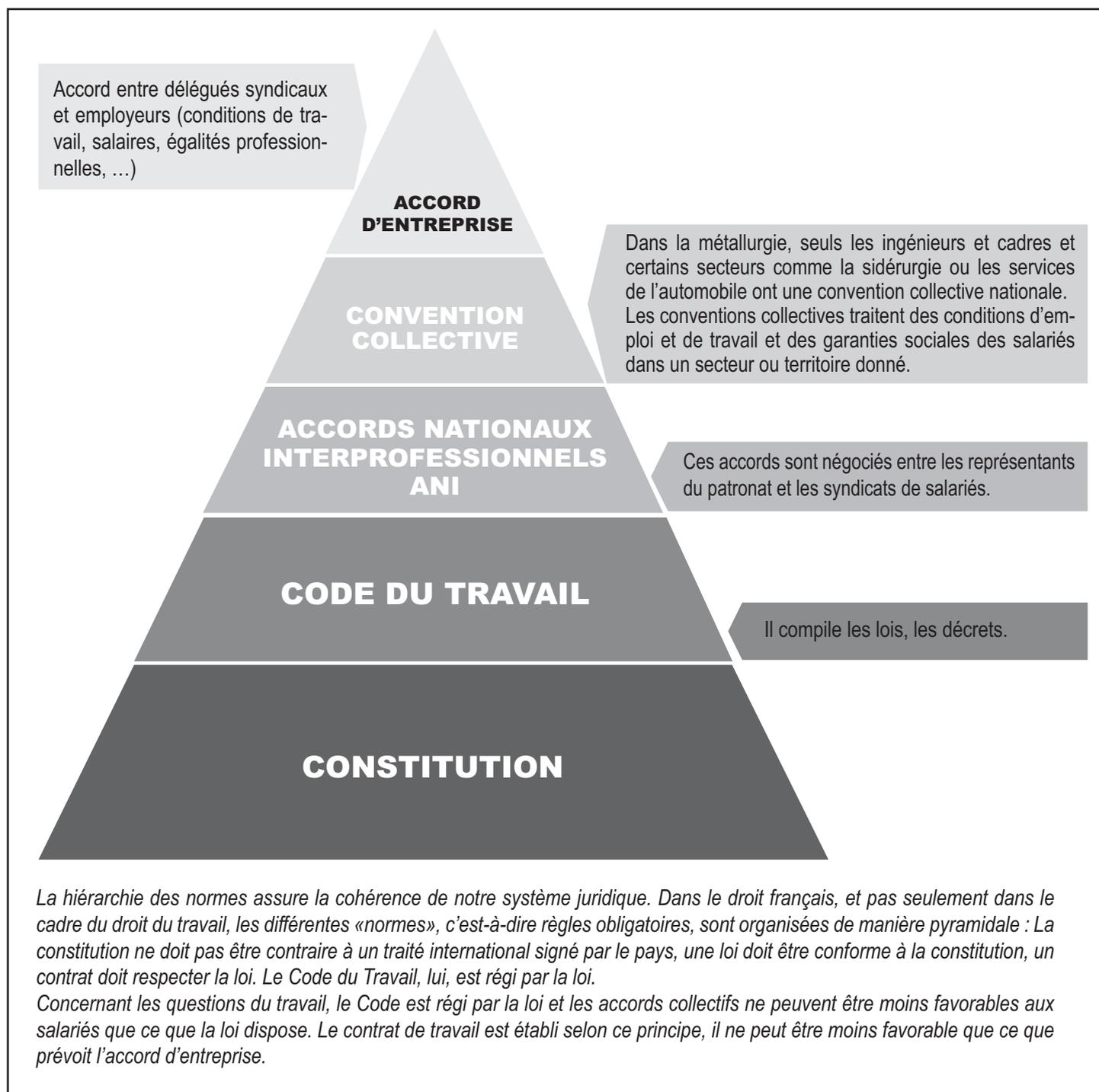
Mais à force de pression patronale, pour une «meilleure compétitivité», «pour l'emploi»... la loi a, au fur et à mesure, grignoté cette règle en prévoyant de déroger à certaines dispositions législatives, notamment en matière d'organisation du temps de travail. Le principe de la hiérarchie des normes avait déjà été écorné par la loi sur les 35 heures et la loi Fillon de 2004, qui autorise, dans certains cas, un accord d'entreprise à être moins favorable qu'un accord de branche. La loi Macron permet également de déroger à la loi en renforçant la possibilité, pour un accord de maintien

dans l'emploi de s'imposer au contrat de travail d'un salarié (en cas de refus, le licenciement ne sera plus économique). Dès février, avant même la présentation du projet de loi El Khomri, la direction d'Airbus était à l'offensive pour niveler vers le bas les droits des salariés. Ainsi, elle a négocié, en début d'année, une hausse du temps de travail en décomptant le temps d'habillage du temps de travail. Malgré la contestation des salariés, les syndicats majoritaires ont signé cet accord imposant une augmentation du temps de travail.

La loi El Khomri va encore plus loin. Elle met entre les mains des accords d'entreprise l'ensemble des éléments qui régissent la vie quotidienne des salariés. Aujourd'hui, les salariés ont deux filets de sécurité : le Code du Travail et leur Convention collective. Demain, il n'y aura plus de filet. Les accords d'entreprise pourront prévoir des dispositifs moins favorables aux salariés que les dispositions générales et que les accords de branche. Par exemple, aujourd'hui les heures supplémentaires sont majorées à 25% pour tous. Demain, avec la loi El Khomri, ce ne sera plus le cas. Un accord d'entreprise pourra, certes les majorer plus, mais surtout aura la possibilité de diminuer ce taux. Il y a de forte chance que cette deuxième hypothèse l'emporte. Car faire primer les accords d'entreprise sur le droit du travail suppose que le patron et les salariés soient sur un pied d'égalité, qu'il n'y ait pas de rapport de subordination entre eux. Or, ce n'est pas le cas, notamment dans les petites entreprises, mais pas seulement. Dans

un contexte marqué par un taux de chômage élevé, les négociations d'entreprises se déroulent déjà sur fond de chantage à l'emploi. L'exemple, en septembre dernier, de l'usine Smart en Moselle, est éloquent. Aujourd'hui, les négociations d'entreprises servent avant tout à imposer aux salariés un ensemble de sacrifices sur leur temps de travail, mais aussi sur leurs rémunérations, en échange de la promesse donnée, mais pas toujours respectée, de maintenir l'emploi. Les exemples se multiplient depuis quelques années. Par exemple chez Bosch, en 2004, un accord (signé par la CFDT et la CFE-CGC et rejeté par la CGT et FO) prévoyait d'importantes concessions des salariés : 36 heures de travail hebdomadaire payées 35 par le biais d'une suppression de jours de RTT, une modération salariale pendant trois ans et une réduction de la majoration des heures de nuit. Six ans plus tard, un plan social est organisé.

Il s'agit donc principalement pour le patronat de renégocier les avantages sociaux des salariés vers le bas et leur imposer une plus grande flexibilité. Et c'est le sens de la négociation que vient d'ouvrir l'UIMM pour un socle commun dans la branche métallurgie. L'objectif patronal est de proposer une «boite à outil» pour favoriser ces accords d'entreprises (voir page 2). Ainsi, dans une logique de concurrence économique sans foi ni loi, en laissant la priorité aux accords d'entreprises, la Loi El Khomri ouvre la porte en grand à l'accélération du Dumping social. C'est une véritable remise en cause du principe d'égalité des droits [devant la loi] pour les salariés.



MANIFESTATIONS POUR LE RETRAIT DE LA LOI EL KHOMRI «TOUT EST MIS EN PLACE POUR QUE ÇA DEGENERE»

Dans un entretien publié dans le quotidien l'Humanité du 4 mai 2016, Alexandre Langlois, secrétaire général de la CGT police, dénonce une volonté délibérée de «dégouter les manifestants». Il raconte les coulisses des violences.

Comment analysez-vous les violences policières qui ont marqué les dernières manifestations contre la loi El Khomri ?

Tout est mis en place pour que les manifestations dégénèrent. Côté renseignement, on constate depuis une dizaine d'années une double évolution, avec des manifestants beaucoup plus pacifiques qu'avant, mais des casseurs toujours plus violents, organisés de manière quasi paramilitaire. Certains de ces groupes sont identifiés avant qu'ils intègrent les manifestations. Mais aucune consigne n'est donnée pour les interpeller en amont.

Vous parlez d'une «volonté délibérée» que les manifestations dégénèrent. Comment cela se traduit-il pour vous, sur le terrain ?

Preons l'exemple du 9 avril. En fin de journée, nous savons qu'un groupe de casseurs dangereux vient d'arriver gare du Nord pour aller perturber Nuit debout, à République. Une compagnie de CRS se trouve sur leur passage, prête à intervenir. Mais l'ordre leur est donné par la préfecture de se pousser dans une rue adjacente ! Les collègues leur signalent l'imminence de l'arrivée du groupe de casseurs. Mais ordre leur est confirmé de les laisser gagner place de la République, avec les conséquences que l'on connaît ! Par contre, quand il s'est agi d'aller protéger le domicile privé de Manuel Valls, ce soir-là, cette fois les ordres ont été clairs...

Au-delà des casseurs, comment expliquez-vous les ruptures de cortèges, l'usage systématique de gaz lacrymogènes, voire les brutalités policières gratuites ?

C'est important de rappeler que, dans les manifestations, tous les collègues sur le terrain n'interviennent que sur ordre. Si certaines, comme le 1^{er} mai, se terminent en «souricière» place de la Nation, c'est que l'ordre en a été donné. Le message qui est passé, c'est «casseurs venez, vous pourrez agir en toute impunité, et manifestants ne venez plus avec vos enfants, car c'est dangereux pour vous». Et à la fin de la journée, les médias ne parlent que des violences, et surtout plus des raisons pour lesquelles les citoyens manifestent. Le pouvoir politique instrumentalise la police, qui sert de bouc émissaire. Cela permet au gouvernement de faire diversion.

Comment les policiers vivent-ils cette situation ?

Nous sommes épuisés. Les collègues souffrent d'une perte de sens de leur métier. Aujourd'hui, on leur demande du rendement statistique et d'exécuter des ordres qu'ils jugent incompréhensibles ou injustes. La police est déshumanisée. On compte un suicide en moyenne par semaine dans notre profession. À la CGT police, nous défendons l'idée d'une force publique à l'usage du peuple, celle de la déclaration des droits de l'homme de 1789, une «force pour l'avantage de tous, et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée».





Claudi Menard, conseiller fédéral sur les questions juridiques, revient sur la procédure de désignation du CHSCT.

Dans un arrêt du 12 avril 2016 (N° 14-23855), la Cour de Cassation rappelle un principe :

Les membres du CHSCT doivent être désignés par le collège désignatif constitué par les élus CE et DP. Sinon, ils ne bénéficient pas de la protection. Déjà, dans de nombreux arrêts, dont le 28 novembre 2006 (04-45.548), la Cour avait rappelé le principe de la recherche par le juge du mode de désignation du représentant du personnel avant de statuer, au regard de sa protection, sur la légalité de son licenciement. Le 28 octobre 2008 (07-40.857), plus explicitement, elle indiquait que le juge devait rechercher « que la désignation de l'intéressé résultait d'un vote du collège désignatif ».

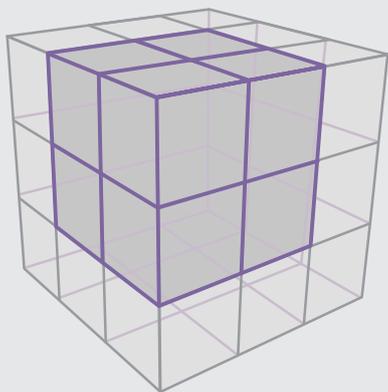
Ces décisions doivent nous amener à la vigilance sur plusieurs points :

- Veiller à la transmission des procès verbaux à l'inspecteur du travail. Le PV des résultats doit être remis, dès la conclusion des travaux du collège désignatif, par le secrétaire de séance, à l'employeur. Celui-ci a ensuite l'obligation de l'adresser, dans un délai de 8 jours à compter de sa réception, à l'inspecteur du travail (Code du Travail, article R 4613-6). A noter qu'il n'existe pas d'imprimé officiel (CERFA) pour le CHSCT. Ceci est vrai pour une première

désignation, le renouvellement ou une élection complémentaire à la suite d'une défection (démission, départ de l'entreprise ...).

- A ne pas succomber aux sirènes patronales disant : « on va le remplacer en CE et on le mettra sur le PV de CE, ce sera bon ». Le camarade n'est pas protégé.

Les délais pour un remplacement sont de 15 jours après la vacance d'un siège pour le pourvoir (R4613-6). Enfin un petit rappel, seuls les élus titulaires ont droit de vote pour la mise en place du CHSCT. Les suppléants doivent quand même être convoqués à la réunion du collège désignatif. A défaut, la désignation des membres du CHSCT est nulle.



ECE - NCE



Expert Comptable et Conseil RH, acteur depuis 10 ans auprès des Comités d'Entreprise.

Nos spécialistes vous accompagne au travers :

- *Des missions légales (examen des comptes annuels et prévisionnels, orientations stratégiques, PSE, droit d'alerte...)*
- *Des comptes du Comité d'Entreprise (révision, présentation, attestation...)*
- *De l'Assistance opérationnelle (Accompagnement à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement, plan PERCO, NAO, fusion...)*
- *De la formation des élus (Macron & Rebsamen, lecture des comptes de votre Entreprise, formation professionnelle...)*



Former ———● pour négocier
Accompagner ———●
Analyser ———●

N'hésitez pas à nous contacter, demandez **Véronique Goetz**
au **01 42 68 32 31** ou par mail **v.g@expertise-ce.com**