



Tous ensemble contre les Ordonnances Macron

Episode 2 / 3



Le 12 septembre il est nécessaire que tous les salariés de toutes catégories socio-professionnelles du site de Sochaux se mobilisent sur cette journée d'action.

La casse du code du travail nous concerne tous, d'autant plus, avec le projet en cours de l'usine du futur « Sochaux 2022 » sans oublier le rachat d'Opel dernièrement. C'est inévitablement des emplois en moins qui auront un impact direct sur le pays de Montbéliard et la région.

La CGT de Sochaux tient à expliquer les conséquences néfastes des ordonnances Macron pour les salariés du site de Sochaux, tels que les suppressions d'emplois, les licenciements facilités et la généralisation de la précarité. Tout cela, en fusionnant les Instances de Représentativité du Personnel* dont l'objectif est d'affaiblir la défense des intérêts collectifs des salariés ainsi que leurs droits.

Fusion des IRP*

La direction de PSA considère le travail comme un coût, alors qu'il rapporte, et elle estime également que les instances DP, CHSCT et CE sont un frein à la productivité et à la rentabilité.

Les ordonnances Macron mettront un coup d'accélérateur pour permettre l'atteinte des objectifs de PSA, notamment en lui donnant la possibilité de regrouper les instances représentatives du personnel.

MOI, JE SUIS UN BON PATRON. JE SUIS TRÈS PROCHE DE MES SALARIÉS. LORSQU'ILS ONT DES PROBLÈMES, ILS PEUVENT VENIR ME VOIR DIRECTEMENT. ILS N'ONT PAS BESOIN DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL!



La CGT a 3 bonnes raisons de ne pas en vouloir !

- Le risque d'éloigner le syndicat de la réalité du travail, la fusion des instances aura comme conséquences de donner plus de missions

à un seul délégué, au lieu de la répartir entre plusieurs représentants du personnel. Le syndicalisme deviendrait alors une profession, où les délégués seraient coupés de la réalité du terrain.

Les salariés veulent des syndicats proches d'eux !

- La place essentielle de nos 9 CHSCT (Emboutissage, Ferrage, Peinture, Montage, QCP, CPL, Divers, DQI et Belchamp), est nécessaire par le travail revendicatif que fournissent nos mandatés. En plus de la mobilisation des salariés, ils sont un rempart face aux nombreuses réorganisations de travail que nous impose PSA (hausse des cadences, de la précarité, des suppressions de postes, des licenciements, de la flexibilité des horaires, et des salaires bien trop bas).

- PSA pourra éviter la justice, aujourd'hui le code du travail impose à l'employeur un devoir de mise en santé et sécurité de ses salariés. Avec les ordonnances Macron, les employeurs, comme PSA seront débarrassés de cette obligation, en fusionnant les instances, comme le CHSCT qui avait la possibilité juridique de dénoncer les projets néfastes à la santé et à la sécurité des salariés.

Le NCS et le NEC ont aggravé nos conditions de travail, entre autres, par la flexibilité des

horaires. Nous passons la majorité de notre temps au travail il est donc nécessaire de considérer nos conditions comme une priorité.

Ce que veut la CGT pour tous les salariés :

- Le droit à tous les salariés, de toutes catégories professionnelles, de se syndiquer, de s'impliquer dans le syndicat de son choix, sans entrave, ni discrimination.

En effet, actuellement et depuis déjà longtemps, pour certains c'est la peur de discrimination, de répression qui sont un frein à leur engagement dans un syndicat.

- Pour la CGT il faut que les critères des salariés sur leur qualité de vie au travail soient pris en compte par la direction locale et centrale.

- Nous demandons l'élection directe des membres des CHSCT.

- Nous exigeons le droit de pouvoir modifier les orientations économiques et stratégiques de l'entreprise en Comité d'Entreprise, ainsi que le droit suspensif sur toutes procédures de licenciement.

Le CHSCT

Le contenu des ordonnances, ne nous annonce pas d'orientations progressistes, bien au contraire :

Puisque pour le gouvernement, le MEDEF, et les actionnaires des grandes entreprises notamment PSA, considèrent le travail comme un coût et non comme une valeur ajoutée, ils estiment aussi que les IRP sont un frein à la productivité, à la rentabilité.

Ne pouvant pas les supprimer, ils décident donc de les regrouper afin de réduire leur rôle et en particulier celui du CHSCT.

Un retour historique s'impose, en effet, pour savoir où on va, il faut savoir d'où on vient :



- La loi du **18 juillet 1890** impose la désignation de délégués missionnés spécifiquement sur la sécurité dans les mines (les délégués mineurs).

- Le décret du **4 août 1911** crée les Comités de Sécurité avec des délégués dédiés pour associer les travailleurs de l'industrie, aux tâches de protection contre les risques professionnels.

- Le **décret de 1947**, crée le CHS en tant que commission spéciale du CE. Les enquêtes sur AT, le registre du DGI viennent de ce décret.

- En **1982**, par les lois Auroux, le **Comité d'Hygiène et de Sécurité** devient le **Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail**, associant comme son nom l'indique les conditions de travail. Il s'affranchit du CE, dont la préoccupation première est le débat économique prenant le dessus sur les enjeux des conditions de travail.

Cette loi augmente le nombre de délégués dans cette instance, ajoutant la consultation des membres de l'instance en cas de modification des conditions de travail, le droit d'expertise entre autres...

Si cette instance reconnue légalement comme une institution à part entière, dotée de personnalité civile, avec le choix d'aller en justice, devait disparaître, cela représenterait plus de 120 ans de recul !

Il y a un fossé entre le travail réel et ce que la direction nous présente sur le papier. Cette instance est un obstacle pour les patrons, notamment pour PSA, car la

réalité du terrain les rattrape régulièrement, démontrant les absurdités des diverses réorganisations de travail dictées par les actionnaires et les politiques industriels.

Le Comité d'Entreprise

Si certains syndicats choisissent d'être des pigeons, la CGT choisit de défendre tes intérêts !!!



Ce que veut la CGT pour tous les salariés :

- Le CHSCT doit rester une institution et personne morale, avec le renfort de moyens tel que les heures de délégation, les prises de notes, locaux...) qui eux n'ont pas évolué depuis 1982.

- Il doit devenir un outil de proximité, à taille humaine.

- L'élection directe des membres du CHSCT.

- **La réalité du travail doit revenir au cœur des débats ;**

Le mieux placé pour savoir ce qu'il se passe dans les ateliers, c'est le salarié lui-même, son « droit d'expression » permettrait au CHSCT de régler les vrais problèmes de sécurité et de conditions de travail.

- Une formation continue, organisée par sa propre organisation syndicale, sans pour autant aller vers une professionnalisation de ce mandat.

- La mise en place de CHSCT de sites, PSA sous-traite, externalise ses activités, et donc leurs mauvaises conditions de travail à des entreprises où les salariés ne sont pas couverts par le périmètre d'un CHSCT.

Cela permettrait une meilleure représentation collective pour tous les salariés des sites industriels, pour nous le site de PSA Sochaux.

Les IRP, ont été tout d'abord, les délégués mineurs en 1890 (sécurité, voir CHSCT en page 2). Puis les puissantes grèves de 1936 ont imposé, entre autres, les Délégués du Personnel mis en place pour défendre les salariés et transmettre les revendications.

Tout comme le CHSCT, le CE a des origines historiques. Le gouvernement provisoirement en place à l'époque, annonce l'adoption, le 22 février 1945, d'une **ordonnance instaurant les comités d'entreprises**, seulement pour les entreprises de plus de cent salariés.

Mais sa réelle naissance, est le 16 mai 1946, lors de l'adoption d'une loi soutenue par **Ambroise Croizat, Secrétaire Général de la fédération de la métallurgie devenu ministre du Travail**. Cette loi assouplit les conditions pour être électeur et éligible, abaisse le seuil d'effectif à 50 salariés et renforce les attributions économiques des élus. (L2323-1 : *le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production*).

Nés au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, dans un contexte marqué par une attaque en règle contre la représentation collective des salariés, ils n'auraient jamais pu voir le jour sans le combat tenace de la CGT.

Tout comme les CHSCT, sa compétence s'est fortement développée dans le cadre des « lois Auroux » en 1982, avec **le droit à l'expertise, le droit d'alerte économique, l'acquisition de la**

personnalité civile permettant d'aller en justice, l'indépendance des CHSCT, jusqu'alors commission spéciale du CE, le budget de fonctionnement...ainsi que le droit d'alerte sur la précarité permettant de saisir l'inspecteur du travail dans le cadre d'un **usage constaté anormal de la précarité** entre deux réunions (L2323-59).

Le comité d'entreprise recouvre les besoins des salariés tant sur des droits nouveaux, l'assurance d'une protection du monde du travail.

Depuis 1993, avec la première Délégation Unique du Personnel de Balladur, puis les lois Rebsamen, Macron et El Khomri, les droits des IRP n'ont cessé d'être attaqués :

- Par le regroupement des instances unique (DP et CE) dans les entreprises de moins de 200 puis de moins de 300 salariés (DP, CE, CHSCT) avec une seule et unique réunion pour toutes les instances,

- Par un encadrement strict des délais d'information et de consultation paralysant l'action du CE

- Ainsi que par la dépénalisation de l'entrave, sanctionnée à hauteur de 7500€ maximum.

Même si les CE ont conquis des droits, dans le domaine économique, cela s'est toujours limité à un droit consultatif ne pouvant pas bloquer la décision de l'employeur.

Par contre, au travers de l'information, relayée auprès des salariés, ils jouent un rôle important dans les luttes pour la défense de l'emploi.

Ce que veut la CGT pour tous les salariés :

Sur la représentation des salariés au travers, entre autres, des CE ;

- Des institutions représentatives renouvelées pour tous les salariés sans exception de contrat, des missions confortées et étendues des DP, CE et CHSCT élargies à l'environnement.

- Un droit à une information sociale et économique transparente et LISIBLE dans un document unique adressé à tous les élus de toutes les instances.

- Un droit à une consultation efficace, avec prise en compte des avis des élus, par la création d'un droit de recours suspensif de tout licenciement, l'extension à tous les CE de la disposition appliquée au CE européen qui prévoit l'obligation entre la direction et les élus de trouver un accord pour la mise en place des projets soumis par la direction, le rendu obligatoire de la consultation préalable du CE sur les points mis à l'ordre du jour du conseil d'administration et du conseil de surveillance, lorsque celui-ci porte sur un droit d'information-consultation du CE ou du CHSCT.

Pour les Activités Sociales et Culturelles ;

- Des moyens pour permettre l'accès à toutes et à tous à la culture,

- De faire du droit aux vacances et du droit aux pratiques sportives pour tous

- Faire en sorte que tous les CE possèdent un budget et qu'il soit suffisant pour conduire de telles politiques.

La CGT appelle dès aujourd'hui, tous nos syndiqués, et l'ensemble des salariés, pour nos intérêts, à amplifier la mobilisation contre le projet du gouvernement Macron. Ce sont 120 ans d'histoire et de droits sociaux qui risquent de disparaître !



RDV donc, le 12 septembre à 14h au Champ de foire

A suivre dans le 3^{ème} épisode, le licenciement pour motif personnel et économique, le conseil de prud'hommes.