

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°35 • Octobre 2019



la
cgt
métallurgie

► **NÉGOCIATIONS**
Futur dispositif
conventionnel, rien
n'est joué
► **RETRAITES**
Compenser la
pénibilité
► **DISCRIMINATION
SYNDICALE**
Toujours présente,
mieux combattue

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

Actualités

- 4 Histoire**
110 ans ! Unité, union, désunion (1909-2019)
- 5 Europe/International**
Italie, unité syndicale pour les garanties collectives
- 6-7 Campagne retraite**
compenser la pénibilité

Politique revendicative

- 9 Industrie**
La victoire de la SAM un point d'appui pour la suite
- 10-11 Vie au travail**
Futur dispositif conventionnel : rien n'est joué
- 14 Plus loin que nos droits**
Formation des délégués syndicaux ...
- 15 L'obligation de loyauté**
dans la négociation

Dossier

- 12-13 Discrimination syndicale**
Toujours présente, toujours mieux combattue



Laurent Trombini
Membre du Bureau fédéral

L'optimisme de la volonté

3

Les négociations de tous les droits des travailleurs de la métallurgie sont entrées dans leur 4e année. Tous les sujets vont être abordés et sur chacun d'eux, nous avons des projets, des propositions, mais face à nous, le patronat (UIMM) aussi !

Nos projets (que vous pouvez retrouver sur notre site et nos livrets) défendus bec et ongle à chaque séance de négociation ont permis de gagner beaucoup de temps (car pour l'UIMM, ces négociations auraient dû finir en décembre 2017) mais aussi d'interpeller les autres organisations syndicales et de trouver, par moment, des positions communes face aux exigences patronales.

Mais ce temps gagné, ces doutes semés, ne suffisent pas. Seul, pour gagner, il faut dans le même temps construire et faire s'exprimer le rapport de forces.

Ces deux volontés, la fédération les porte en y mettant toute son énergie. Pour cela, en juin dernier le Conseil National a décidé :

- De faire des **vendredis de négociation à l'UIMM** (1 sur 2) **des journées d'action**. Elles doivent être utilisées pour aller au débat avec les salariés sur les enjeux de ces négociations et pour progressivement créer la lutte dans les entreprises. La tombola est un très bon support pour cela.

- D'une **manifestation nationale à Paris le 6 décembre 2019**. Point d'orgue de ces vendredis de l'action. Cette journée n'est pas une fin en soi, mais doit être un temps fort de contestations et de propositions qui doit nous permettre de faire basculer cette négociation du côté de l'intérêt des salariés !

Soyons en certain, nous pouvons gagner une Convention Collective Nationale de haut niveau, porteuse de progrès social et attractive pour notre branche, et plus généralement pour l'industrie. Il nous faut également associer à cette bataille des droits, la nécessaire reconquête industrielle aux quatre coins de l'hexagone. C'est tout le sens des **Assises de l'Industrie organisées par la Fédération les 6 et 7 novembre 2019 à Montreuil**. Mais pour cela, il nous faut tenir les trois dimensions qui sont l'entreprise, le territoire et le national.

Oui, tous ensemble, porteurs de projets et de l'optimisme pour les imposer, nous pouvons gagner !

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Maquette : Sandra Bouzidi
Conception : Christine Euzèbe
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474



Histoire

110 ans ! **Unité, union, désunion** (1909-2019)



Unis, nous sommes plus forts ! Ce slogan, maintes fois scandés, résume bien un enjeu essentiel du mouvement syndical. L'unité est un concept pluriel, regroupant des pratiques et des conceptions variées, en fonction des organisations et des contextes considérés. Relater cette histoire sur une page est impossible, aussi concentrons-nous sur un aspect, l'unité syndicale.

La division syndicale

De par son nom – Confédération générale du travail – notre organisation aspire à être la centrale unique des travailleurs. Mais le paysage syndical français s'est morcelé, avec l'apparition de la CFTC (1919) devenue CFDT en 1964, de la CGC (1944), de la CNT (1946), de Force ouvrière (1947), de la FEN (1948), de Solidaires (1981), de la FSU et de l'UNSA (1993), sans oublier les tentatives patronales d'imposer un syndicalisme « indépendant », comme par exemple la CFT-CSL.

Pour autant, cette fragmentation n'est pas un processus linéaire. À l'exclusion des « révolutionnaires » de la CGT et à la coexistence de la CGTU et de la CGT entre 1922 et 1935 répond la réunification en 1936, à la chaleur des luttes antifascistes et pour le programme de Front populaire ; tandis que la Résistance au régime de Vichy et à l'occupant nazi justifie la réunification de la CGT par les accords du Perreux en 1943 et le retour des syndicalistes communistes exclus en 1939.

Alors pourquoi un tel émiettement ? Le contexte national et international joue évidemment. Révolution russe et vague de grèves de 1917-1919 justifient, pour la hiérarchie catholique, la création de la CFTC, tandis que le déclenchement de la Guerre froide catalyse la constitu-

tion de Force ouvrière en 1947, grâce aux financements nord-américains de la CIA. Les ressorts idéologiques sont aussi puissants. Ainsi, la CFTC repousse, à la Libération, la proposition de fusion avancée par la CGT, au nom d'un nécessaire pluralisme syndical, seul garant du respect de son inspiration confessionnelle. De même, Force ouvrière a motivé son départ par le refus de la montée en puissance des communistes au sein de la CGT.

Une diversité de pratiques unitaires

Sans aller jusqu'à la fusion entre deux organisations, il existe un éventail large de pratiques unitaires. Ainsi, un accord ponctuel peut être trouvé pour des actions communes locales, professionnelles ou interprofessionnelles. Plus offensive, « l'unité à la base » a consisté, pour les révolutionnaires de la CGTU, à pratiquer l'unité d'action avec les syndicats de la CGT, tout en dénonçant l'attitude de leur direction confédérale. Certaines initiatives unitaires ont tenté de rapprocher les centrales syndicales, comme par exemple celle de « Pour un syndicalisme unitaire et démocratique » qui a œuvré au rapprochement, entre 1957 et 1962, entre FO, la CGT et les instituteurs. L'unité peut prendre la forme d'un programme revendicatif partagé, à l'image de l'unité d'action conclu entre CGT et CFDT entre 1966 et 1978. Ce rapprochement a trouvé un prolongement politique, avec le programme commun de la gauche entre PCF, PS et radicaux de gauche entre 1972 et 1977. L'unité peut enfin prendre une tournure symbolique, comme par exemple la poignée de mains de Louis Viannet (CGT) et de Marc Blondel (FO) dans un cortège parisien durant l'hiver 1995. L'unité reste aujourd'hui un enjeu pour la construction du rapport de forces. Mais comme le rappelle Henri Krasucki, elle « n'est pas un but, c'est un moyen ». Si pratiquer l'unité syndicale est nécessaire, elle ne signifie pas que l'on doive ranger dans sa poche ses valeurs et son programme revendicatif, ni qu'il faille exclure les travailleurs de cette démarche. Autrement dit, être ferme dans ses principes, souple dans sa pratique !

***Emeric Tellier**, Conseiller fédéral*

Europe / International

Italie : unité syndicale pour les garanties collectives

La France apparaît de plus en plus comme une exception dans le paysage social et syndical européen. Alors qu'*IndustriAll Europe* vient de lancer une campagne continentale sur les conventions collectives, de nombreuses organisations syndicales en Europe s'unissent pour renforcer ou obtenir des conventions de branches garantissant un minimum commun à l'ensemble des travailleurs. L'Italie en est le parfait exemple.

Une plateforme revendicative commune

Les 3 fédérations syndicales italiennes de la métallurgie FIOM-CGIL, FIM-CISL et UILM, viennent de s'accorder autour d'une plateforme revendicative commune qui sera validée au mois d'octobre par des assemblées générales dans toutes les entreprises. Ce travail a été réalisé dans le cadre de la future négociation de l'accord de branche qui viendra à échéance le 31 décembre prochain. La plateforme revendicative pose les bases de la re-négociation de la convention collective de la branche autour des questions de l'augmentation des salaires, la lutte contre la précarité, le droit à la formation et l'amélioration des conditions de santé et sécurité.

Peser sur les négociations

Pour la première fois depuis 2007, les 3 organisations, qui portent pourtant des objectifs politiques très différents, s'unissent pour peser sur les futures négociations. Le précédent accord signé le 26 novembre 2016, s'était conclu avec l'engagement des employeurs de renvoyer aux accords d'entreprises la question des augmentations de salaires... 3 ans plus tard, force est de constater que les résultats sont très éloignés des engagements et des attentes puisque les augmentations n'ont été au final que minimales. La rédaction de la plateforme a notamment été soutenue par l'organisation d'une journée de grève et de manifestations unitaire à l'appel des 3 fédérations le 14 juin dernier, qui a vu une excellente participation des métallos du pays.

De fortes exigences

Après plus de 10 ans d'austérité, de stagnation des salaires, de pertes d'emplois, de désinvestissements, et de dégradation des conditions de travail, les syndicats exigent une juste redistribution des richesses. La plateforme revendicative vise notamment l'augmentation de 8% au minimum de tous les salaires sur la période 2020 à 2022.

La plateforme souhaite également réagir aux changements apportés aux modèles d'organisations des entreprises en demandant l'élargissement des droits et garanties collectives aux intérimaires et ainsi lutter contre

la précarité.

Les trois organisations syndicales revendiquent, en outre, une amélioration des droits à la formation professionnelle, et l'augmentation des moyens alloués aux conditions de travail, notamment sur questions de santé et sécurité. Mais surtout elles réclament un changement d'organisation des entreprises afin que ces dernières investissent dans l'innovation, la transition écologique et numérique, et

surtout les métallos !

Faire partager la plateforme

Désormais, la plateforme sera présentée à tous les travailleurs lors de conférences régionales organisées conjointement durant tout le mois d'octobre. Des assemblées générales sont planifiées dans toutes les entreprises afin d'appeler les travailleurs à se prononcer sur le contenu de la plateforme revendicative par référendum. Dès qu'adoptées, les revendications seront présentées au patronat de la branche et constitueront le minimum commun que tous les syndicats défendront lors des prochaines négociations....

En France, nous sommes décidément bien loin de l'unité syndicale affichée par nos camarades italiens... pour le moment.

Patrick Corrêa, Conseiller fédéral



Campagne retraite



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Compenser la pénibilité

L'âge est une « donnée biologique socialement manipulée et manipulable » écrivait Pierre Bourdieu en 1980. L'observation du sociologue se vérifie une nouvelle fois avec les fossoyeurs du système de retraite par répartition. L'allongement de l'espérance de vie devrait justifier le report de l'âge de départ à la retraite. C'est l'argument principal pour imposer un projet universel « plus équitable ». De nombreuses voix s'élèvent, arguments à l'appui, pour dénoncer l'arnaque du système à points préconisé par le gouvernement. Concernant la pénibilité, s'il existe bien un chapitre sur cette question, la promesse d'équité est réduite au nivellement par le bas des droits existants.

Une meilleure prise en compte de la pénibilité ?

Ainsi, « dans le système universel, l'ensemble des droits à un départ anticipé au titre de la pénibilité devra être harmonisé » peut-on lire page 62 du rapport Delevoye transmis au Premier ministre en juillet dernier. Si effectivement, à métiers identiques, les droits à la retraite peuvent être différents, il ne s'agit pas d'élargir les droits des salariés des régimes spéciaux, par exemple, qui ont conquis des départs anticipés pour travaux pénibles. « L'équité exige qu'ils soient mis fin aux droits spécifiques des régimes spéciaux et de la fonction publique ». Aussi, le projet de régime universel de J.P. Delevoye promet

juste la mise en place de règles communes avec la généralisation du compte professionnel de prévention (C2P). Des points seront accordés aux métiers pénibles... dans la limite de 100. Ils pourront être utilisés pour partir en formation, passer à temps partiel sans perte de salaire ou partir jusqu'à deux ans plus tôt à la retraite.

La reconnaissance toujours une bataille

Mais comment seront attribués ces points ? Le rapport de JP Delevoye renvoie à une concertation « l'aménagement du C2P en matière de seuil d'exposition aux facteurs de risque ». Sachant que le patronat a enterré le compte pénibilité, le nombre de critères ne devrait pas évoluer, seuls les seuils à partir desquels on peut acquérir des points de pénibilité pourraient être assouplis, notamment pour le travail de nuit. Si la prise en compte de la pénibilité existe toujours sur le papier, les conditions pour sa reconnaissance risquent donc de se réduire au fil du temps. Déjà, le gouvernement avait exclu, dès 2017, deux facteurs, à savoir les risques chimiques et ergonomiques. Dans son rapport, JP Delevoye ignore les contraintes physiques et psychiques, l'environnement agressif ou encore les rythmes de travail pour définir l'accès au droit à la retraite. Il n'y a donc pas de changement de ce côté-ci, la reconnaissance des expositions reste une bataille. Il en est ainsi depuis des décennies, et même lorsqu'il y a des avancées, celles-ci sont sans

cesse remises en cause comme le montre la question de l'amiante.

Mais les inégalités persistent.

Faut-il rappeler que la reconnaissance de la pénibilité ne sert pas à gagner de l'argent, mais à compenser la baisse de l'espérance de vie des travailleurs qui la subisse. Si le projet prétend prendre en compte l'espérance de vie, c'est simplement pour repousser l'âge de départ à taux plein. Pourtant, si l'espérance de vie à la naissance est la même pour tous, à 35 ans, elle n'est plus que de quarante deux ans pour un ouvrier, contre quarante-neuf ans pour un cadre (Source INSEE 2013). Soit 7 ans d'écart. Et celui-ci est encore plus important si l'on prend l'espérance de vie sans incapacité. L'observatoire des inégalités, relève que « l'espérance de vie à 35 ans des cadres sans problèmes sensoriels et physiques est de 34 ans, contre 24 ans chez les ouvriers, soit un écart de 10 ans » poursuit-il. Ainsi, pour les ouvriers, c'est la "double peine" : une vie plus courte avec une santé dégradée...

Et la faible prise en compte de la pénibilité et la remise en cause des progrès en matière de temps de travail risquent de jouer encore plus défavorablement dans les prochaines années. Alors que l'équité consisterait justement à assurer une retraite convenable à ceux qui ont une moins belle carrière, le refus de prendre en compte la pénibilité est d'autant plus insupportable qu'elle se conjugue à une dégradation générale des conditions de travail et que le patronat ne cesse de se dégager de ses responsabilités sur ces questions.

Pour une retraite en bonne santé

Si la question du financement de la retraite est l'enjeu majeur des débats à venir avec le projet de réforme universelle, il est aussi important de prendre en compte le droit à une retraite en bonne santé ! L'amélioration de la santé au travail reste à ce titre un élément déterminant non seulement pour les salariés mais pour la société dans son ensemble. D'autant que le coût du mal-travail est exorbitant. Pour la CGT la mise en protection sociale des salariés est d'abord un investissement avant d'être une dépense. Exonérer les entreprises de leur responsabilité vis-à-vis de la santé du monde du travail est un contre-sens économique et social. Aussi, la CGT revendique une prise en compte de la pénibilité qui parte de la réalité du monde du travail, et qui permette de faire reculer très fortement les expositions à la pénibilité, et les dégâts parfaitement connus et attendus sur la santé qu'elles provoquent.

A cette revendication incontournable d'amélioration des conditions de travail, la CGT porte une mesure de justice pour les salariés déjà exposés pour l'essentiel de leur carrière professionnelle, avec des mesures de départs anticipés dans des métiers parfaitement connus. Aussi, l'ensemble des dispositifs de reconnaissance de la pénibilité doivent reposer sur des critères comparables, être pris en compte dans un cadre collectif, au plus près

des métiers et des fonctions exercées, et privilégier la prévention pour une amélioration réelle des conditions de travail. La question des seuils d'exposition doit être revue, non seulement leur niveau mais aussi par une meilleure prise en compte des effets de la multiplicité d'exposition, même à des niveaux en apparence moins forts. Ainsi, chaque période d'exposition aux nuisances devrait donner lieu à une bonification pour partir en retraite plus tôt. Si la prévention et l'élimination de l'exposition à la pénibilité est incontournable, l'échec ou l'impossibilité d'éliminer l'exposition doit être compensé avec 1 trimestre par année d'exposition, pour un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant l'âge de départ en retraite, ou encore par un aménagement des fins de carrière, comme par exemple un temps partiel payé plein temps.

Si jusqu'alors, le travail de réflexion qui a accouché du rapport Delevoye est resté sourd à de telles revendications, le projet de retraite universelle à point n'est pas encore entériné. De nombreux syndicats sont montés au créneau face à cette injustice. Et les syndicats de salariés des régimes spéciaux comme ceux de la RATP font front commun notamment autour de la prise en compte de la pénibilité. C'est un point d'appui pour aller à la rencontre des salariés et partager nos propositions. Le bras de fer ne fait que commencer !

Marie Vergnol, Conseillère fédérale



“ CETTE ANNÉE, TON AUGMENTATION SERA DE...” ”

**Les rémunérations
ne sont pas un jeu de
hasard. Représentants
des salariés, vous avez
votre mot à dire !**

VOS CONTACTS

> Emmanuel Reich

06 68 71 52 66 / e.reich@syndex.fr

> Nicolas Weinstein

06 19 89 84 34 / n.weinstein@syndex.fr



CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

**SYNDEX, PARCE QU'IL
VAUT MIEUX ÊTRE BIEN
ACCOMPAGNÉ**

www.syndex.fr

La victoire de la SAM un point d'appui pour la suite

Moins de deux ans après le rachat par le groupe chinois Jinjiang de l'entreprise aveyronnaise SAM, spécialiste de la production de composants pour l'automobile en alliages aluminium, la direction a annoncé, en septembre, la suppression de 250 emplois sur les 420 que comptent actuellement le site. Dans la foulée, le syndicat CGT a appelé les salariés à se mobiliser.

Depuis plusieurs mois déjà, les salariés, inquiets, exigeaient une rencontre officielle avec la baisse du plan de charge liée à la baisse des commandes de son principal client, Renault. Il s'agissait aussi de partager leurs revendications sachant que la filière automobile est en pleine mutation. Interrogation d'autant plus légitime que les investissements promis au moment de la reprise par le groupe Chinois pour moderniser l'outil de production n'ont pas été concrétisés. Alors que le site de la SAM tourne au ralenti depuis quelques semaines avec deux journées de chômage technique par semaine, c'est à l'occasion d'un CSE extraordinaire organisé dans une autre filiale du groupe que la direction a évoqué de façon informelle le projet de plan social sur le site aveyronnais.

La réaction des salariés ne s'est pas fait attendre. Lundi 23 septembre, 100% des salariés se sont mis en grève et ont organisé le blocage de l'entreprise. Après quatre jours

d'occupation, une délégation a été reçue en préfecture avec le Ministre de l'économie en charge de l'industrie, de la préfète, d'un représentant de la direction de Renault, principal client, de la Direction du travail (DIRECCTE) et la direction de Jinjiang. A l'issue de cette rencontre, les revendications de la CGT ont été acceptées. Le plan de licenciement a été retiré, une compensation financière sera mise en place dans le cadre du chômage partiel, les jours de grèves seront payés. Autre revendication, des mesures seront mise en œuvre pour améliorer le management et le dialogue social au sein de l'entreprise. Enfin, un cycle de négociations sera ouvert sous l'égide de l'Etat sur le projet industriel.

Cette victoire est une bouffée d'oxygène pour les salariés et pour l'ensemble du bassin d'emploi car l'avenir d'autres entreprises, comme Bosch à Rodez, est hypothéqué. Cet engagement de l'Etat a été arraché grâce à l'engagement du syndicat CGT et des salariés de la SAM depuis une dizaine d'année pour sauver l'outil industriel. Le succès de la mobilisation intersyndicale du 13 avril dernier à Rodez a également été un point d'appui pour assurer l'avenir de la filière. Cette victoire sera au cœur des débats des assises de l'industrie organisées par la fédération les 6 et 7 novembre prochains à Montreuil.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale



© UD-CGT Aveyron

Pour plus d'infos : <https://ftm-cgt.fr/invitation-assises-de-lindustrie-2019/>

Vie au travail

Futur **dispositif conventionnel** : rien n'est joué



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Un nouveau round dans la bataille des syndicats CGT de la fédération de la métallurgie pour gagner une convention collective nationale, s'est ouvert mardi 1er octobre à Montreuil. Plus de 300 militants se sont rassemblés pour faire le point des négociations en cours depuis trois ans. Outre les thématiques qui ont été passées en revue confrontant le projet patronal à celui de la CGT, les échanges ont porté sur la construction du rapport de forces.

La CGT lanceuse d'alerte

C'est un point essentiel dans cette négociation. Dès le départ, considérant que cette négociation était historique, la fédération s'est donc engagée à faire sortir des salons de l'avenue de Wagram [siège de l'UIMM où se déroulent les négociations] les projets du patronat. Ainsi, à la sortie de chaque négociation, la délégation a pris le temps de partager par mail, via l'écho des négos, à l'ensemble de ses bases et responsables, un compte rendu des discussions. Pour appuyer sur certains points, des interviews ont été réalisées à la sortie des échanges. En complément, plus de 150 journées d'études ont été organisées en territoire ou dans les groupes pour échanger avec un maximum de militants sur l'enjeu des négociations. Régulièrement, sur chaque thème de négociations, des tracts sont proposés aux syndicats pour aller

à la rencontre des salariés. Certains s'en sont emparés comme en Bretagne pour aller à la rencontre des salariés des petites entreprises qui seront les premiers impactés par le futur dispositif conventionnel. Face à l'ampleur des ambitions patronales, certains salariés ont cru à une mascarade, d'autres se sont sentis protégés par leur accord d'entreprise. Globalement, les syndicats qui se sont emparés de l'enjeu de cette négociation en la portant à la connaissance des salariés, tous témoignent que la construction du rapport de forces est difficile à construire.

Une question de stratégie

Face au fatalisme et étant conscient que depuis trois ans, nous avons tout juste réussi à freiner les prétentions patronales, certains sont tentés par la politique de la chaise vide. « Nous avons quitté deux fois la négo » explique Gregory Khiati de Renault Trucks et en charge des salaires à la direction fédérale « Et ça n'a rien changé. Ils ont continué la négociation. » « Il faut être conscient que sans notre présence, la négociation serait déjà pliée » rappelle Michel Ducret, responsable de la région Normandie et membre de la direction fédérale. Le temps ainsi gagné a permis de poursuivre le travail de terrain et partager les enjeux avec davantage de militants et d'aller à la rencontre des salariés. De plus, « l'enjeu de ces négociations de

branche dépasse le périmètre de la métallurgie » insiste Sylvie Durand de l'UGICT. En effet, de nombreuses négociations professionnelles se sont ouvertes ces trois dernières années. « Les attaques sont les mêmes, échanger entre nous de nos propositions et des tactiques du patronat pour imposer leur projet est primordial » souligne David Donnez, de la fédération CGT cheminots. Surtout qu'au travers de certaines négociations en cours, comme celle sur le statut de l'encadrement, un consensus a permis de créer l'unité syndicale face au MEDEF. Si, dans la métallurgie, le positionnement de la CGT reste marginal, des points de convergence restent possibles.

Des leviers pour amplifier la mobilisation

Dans ce contexte, l'implication plus large des syndicats CGT pour faire connaître les enjeux de la négociation dans les entreprises est un point d'appui pour « mettre la pression sur les autres organisations syndicales qui sont présentes autour de la table » presse Florent Trinquart, animateur de la région Centre. Et Philippe Verbeke d'Arcelor Mittal de poursuivre que malgré nos difficultés à articuler la revendication locale, professionnelle et interprofessionnelle, nous avons des passerelles à créer. Il fait ainsi le lien entre les négociations en cours et l'ouverture, dans les prochaines semaines des NAO. « Il faut décroisonner, faisons le lien entre les velléités patronales et notre quotidien notamment sur les questions de rémunération et la dégradation des conditions de travail » propose-t-il. Autre élément important pour élever le rapport de forces, de nombreux camarades insistent sur la nécessité d'ouvrir des perspectives. « Focaliser l'activité syndicale sur la seule dénonciation et ne pas ouvrir de perspectives, c'est suicidaire car malheureusement, beaucoup de salariés pensent qu'il vaut mieux le moins-disant social que de prendre le risque du pire » constate amèrement Fabien Gâche DSC Renault après l'expérience de la mise en place de deux accords compétitivité rognant sur les droits des salariés au sein de l'entreprise. « Nous n'avons pas le droit d'être défaitiste face aux prétentions patronales et gouvernementales. Nous sommes le dernier rempart. Plus la CGT sera à l'offensive, plus elle sera force de proposition, c'est la condition pour renverser la vapeur » enchaîne Frédéric Sanchez, secrétaire général de la fédération lors de ses conclusions. Aussi, « nous sommes tous convaincus ici que le 6 décembre est une date clé, pas une finalité » proclame Guillaume Irasque des métaux de Gironde. Effectivement, « c'est une nouvelle étape dans le processus de construction du rapport de forces » insiste le secrétaire général de la fédération qui propose d'amplifier, sans attendre, dans les territoires les initiatives en direction des salariés avec les vendredis de l'action et faire monter la pression car « rien n'est joué, tout reste possible » n'ont cessé de répéter les responsables de la négociation.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

L'unité est un combat

Depuis les premières heures de la négociation sur le nouveau dispositif conventionnel la délégation de notre fédération à tout mis en œuvre, sans se renier, pour construire des passerelles avec les autres syndicats qui sont autour de la table de négociations.

Petit rappel, si nous sommes bien la première organisation syndicale représentative de la branche avec un peu plus de 30% des voix, les autres syndicats, la CFDT, la CGC et FO pèsent par déduction 69% : en clair, nous ne pouvons gagner seul.

C'est donc avec un entêtement tout à fait légitime que nous avons travaillé à créer les conditions de l'unité syndicale comme un des éléments constitutifs du rapport de forces afin de mettre en échec l'UIMM et maintenir nos acquis et gagner de nouveaux droits.

Depuis quelques semaines, cette permanence dans notre activité a permis des rencontres intersyndicales où apparaissent de grosses fêlures dans le consensus que souhaite maintenir l'UIMM.

Le constat partagé par les organisations syndicales est simple : après plus de 3 ans de négociations et plusieurs textes mis en réserves, en attente d'éventuelles signatures globales du futur dispositif conventionnel (temps de travail, classifications, santé au travail...), le déséquilibre en faveur du patronat est remarquable. Dans l'état actuel des négociations, nous sommes bien loin de la préservation de nos garanties collectives, du mieux-disant et de l'innovation sociale. Chaque syndicat représentatif de notre branche est ainsi placé devant ses responsabilités ; acceptation de la régression sociale ou construction de rapport de forces pour gagner de nouveaux droits.

Attention, nous ne sommes pas dans le monde des bisounours. Nous ne nous faisons pas d'illusion, l'unité d'action est un combat dont les acteurs principaux sont les salariés. Des salariés dans leurs entreprises et dans les territoires qui exigent la transparence de cette négociation historique et surtout que ceux qui les représentent le fassent à partir de leurs revendications sans accepter le moindre mal qui souvent s'apparente au pire.

Alain Hebert, Membre du Bureau fédéral



© FOTOLIA_Andrey Popov

Discrimination syndicale : toujours présente, mieux combattue

Le 19 septembre dernier l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et le Défenseur des droits, à l'occasion du 12^e baromètre⁽¹⁾ des discriminations dans l'emploi, rendait les résultats de son enquête. Sans surprise pour nous il en ressort que la discrimination syndicale est une pratique généralisée par les employeurs dans les entreprises françaises, on parle désormais de discrimination systémique.

Quelques chiffres

Près d'une personne sur deux (46%) estime avoir été discriminée toutes organisations syndicales confondues : cette discrimination pour 51% se traduit par un ralentissement voire un blocage dans son évolution promotionnelle de carrière. Plus de quatre personnes sur dix (43%) estiment qu'exercer une activité syndicale a entraîné une dégradation des relations avec sa hiérarchie. Cette percep-

Demandes entreprises pour faire cesser les discriminations

65 % ont contacté leur syndicat.

56 % en ont parlé avec leur direction.

22 % ont contacté l'inspection du travail.

16 % ont fait un recours judiciaire.

tion de la discrimination syndicale vient en tout point corroborer les résultats de nos actions judiciaires depuis plus de vingt ans dans la métallurgie et au-delà. Ces actions portées devant la juridiction prud'homale visant une réparation intégrale des préjudices se sont multipliées avec succès au cours du temps. Nous regrettons toutefois que les auteurs de trouble au comportement délictueux ne soient qu'exceptionnellement sanctionnés pénalement.

Se syndiquer, un droit

Discriminer est un délit, la discrimination syndicale n'est qu'un aspect, une forme de la répression syndicale qui s'abat massivement sur les militants de notre organisation. L'activité syndicale est de droit, elle est légale, y contrevenir constitue un délit. La loi protège celles et ceux qui s'engagent pour faire vivre et prospérer cette activité légale, citoyenne

à la défense des intérêts collectifs de la profession qu'ils représentent. La discrimination ne tombe pas du ciel, elle est pensée, en pénalisant les militants dans leur évolution professionnelle, leur avancement de carrière avec les conséquences que l'on sait sur la rémunération. Elle vise au découragement des vocations. L'enquête révèle que ces mesures de rétorsion constituent le principal obstacle à l'adhésion et à l'engagement.

Une reconnaissance

Malgré tout, cette enquête est un motif de satisfaction. Tout d'abord, elle montre que le combat que nous portons dans notre Fédération depuis le début n'est pas vain et qu'il porte ses fruits. Pour s'en convaincre, il suffit de remonter le temps et se rappeler qu'il y a seulement un quart de siècle, le mot discrimination n'existait pas dans le paysage. La suite de succès engrangés en portant le combat de terrain a permis de faire bouger les lignes et a ouvert les portes à de notables avancées du droit, de la doctrine et de la jurisprudence. Cet effet boule de neige place sur le devant de la scène cette lutte constante qui a pris naissance dans notre Fédération. C'est en effet au milieu des années 90 qu'eurent lieu les premières condamnations d'employeurs et, par là même les premières réparations avec remise en état des militants de notre organisation ; chacun se souvient de l'affaire Peugeot. Que de chemin parcouru depuis. Il faut se souvenir que c'est dès le début qu'ont été mis au point les outils méthodologiques permettant d'établir et de révéler dans les faits la discrimination, mais aussi, d'évaluer les différentes formes de réparation. Il faut se rappeler aussi qu'aucun grand groupe de la métallurgie n'a échappé depuis à la condamnation...

Un point d'appui

La bonne nouvelle, c'est qu'avec le 12^e baromètre venant renforcer notre arsenal, dans leur conclusion, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et le défenseur des droits n'hésitent pas à écrire : Plus largement, elle a donné lieu à la reconnaissance par la Cour de cassation de la méthode de preuve des discriminations dans la carrière par le recours aux panels de comparaison, dite méthode Clerc, qui permet de modéliser l'analyse des carrières et le calcul des dommages par l'analyse de la situation des salariés en situation comparable.» C'est ici une validation de notre méthode.

Après le rapport du Conseil Economique

15 % des personnes syndiquées ayant cherché à faire cesser la discrimination estiment que la situation à tout a fait cessé.

56 % des personnes ayant engagé des demandes n'ont pas fait l'objet de mesure de rétorsion.

Les raisons pour lesquelles les personnes n'ont pas entrepris de démarche

42 % pas de preuve suffisantes.

29 % pensent que ça ne sert à rien.

21 % peur des conséquences négatives.

19 % contrepartie de l'activité syndicale.

18 % ça ne vaut pas la peine.

9 % trop tard pour réagir.

Social et environnemental (CESE) sur les discriminations syndicales en France, l'adoption par les inspecteurs du travail comme moyen d'enquête, le fait que l'ensemble des juridictions du fond s'y réfèrent, que la Cour de cassation l'ait entérinée, que le Défenseur des Droits, après en avoir fait usage dans de nombreux dossiers, vienne ici avec l'OIT valider notre moyen de démonstration et d'établissement des éléments de preuve, nous ouvre des horizons.

C'est d'autant plus important qu'avec les Actions de groupe que nous avons commencé à engager et qui vont se développer, nous en avons déjà fait l'expérience, l'essentiel des débats porte sur la concurrence des outils d'observation des évolutions de carrière patronaux et le nôtre...

Déjà, nous avons fait démonstration par déconstruction, que les dispositifs mis en place par les directions, loin de vouloir lutter contre les risques de discriminations, s'avèrent être des outils de camouflage de celle-ci. Pourquoi camoufler ?... si ce n'est pour tenter de continuer à en faire impunément ? C'est ce l'on appelle des outils de paraître agir qui sont illusoire et ne sont là que pour tenter d'organiser leur innocence, une entreprise de blanchiment de leurs pratiques. Il nous faut poursuivre notre mouvement, démonstration est faite que nous avons toujours eu raison de porter le combat et nous sentir confortés par le fait d'être rejoint dans notre combat par ces institutions de poids.

François Clerc, Conseiller fédéral



⁽¹⁾ Disponible sur le site du Défenseur des droits

Plus loin que nos droits

Formation des **délégués syndicaux** et des **représentants de proximité**



Lorsque de grandes modifications législatives interviennent comme celles que nous avons connues récemment, celles-ci nous obligent dans le cas de recherches spécifiques, à une exploration fonctionnelle du code du travail pour une meilleure compréhension de l'articulation des articles entre eux. Dans ce travail, il nous arrive parfois de découvrir ou redécouvrir des droits peu connus ou ignorés qu'il nous faut remettre sous les projecteurs pour les utiliser à notre avantage. En l'occurrence, on va ici étudier le cas du financement de la formation des DS et des représentants de proximité pour ceux qui ont la chance d'en avoir.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise et/ou des représentants de proximité lorsqu'ils existent. Cette disposition est prévue par l'article L2315-61 : Il permet au Comité Social et Economique par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement

au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.

Cette disposition n'est pas nouvelle en soi, car l'ancien article L. 2325-43¹ permettait au comité d'entreprise de décider aussi par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.

La doctrine dans ces diverses rédactions sur le sujet, étend également l'ouverture de ce financement de formation à celui des représentants de proximité. Cela se fait toujours sur le même principe, à partir du moment où une délibération du CSE l'a expressément prévue.

Donc voilà une source de financement à étudier lorsque nous sommes majoritaires dans les CSE au bénéfice des DS et des Représentants de Proximité.

Eric Moulin, Conseiller fédéral

¹ Celui-ci a été abrogé au 1^{er} janvier 2018.

Plus loin que nos droits

L'obligation de loyauté dans la négociation collective

L'obligation de loyauté dans la négociation collective est une question importante que vient compléter régulièrement la jurisprudence de la Cour de Cassation. Elle concerne tous les secteurs de la négociation collective.

La déloyauté patronale sanctionnée

Plusieurs exemples de déloyauté patronale ont déjà été sanctionnés. Par exemple, après un long processus de négociation, l'employeur réuni une partie seulement des syndicats et apporte des modifications, avec ces seuls syndicats au projet en discussion des modifications en vue d'obtenir leur signature. Ceci se déroule sans les autres syndicats. Or, pour la justice, l'adoption de ces modifications *"était bien de nature à modifier l'appréciation que chacun des syndicats demandeurs était susceptible de porter sur le texte alors réellement soumis à signature"* ; et encore *"attendu que (dans) le contexte d'une telle négociation, nécessairement précise et minutieuse pour avoir eu besoin de vingt-sept réunions sur plus d'une année, ces modifications sont trop substantielles pour pouvoir être raisonnablement tenues pour anodines et purement formelles avec un simple objectif de correction"*. Tous les syndicats doivent donc être appelés à la négociation (TI Nanterre 9 mars 2001).

Autre exemple, si les « bilatérales » sont admises sous conditions aujourd'hui, la négociation finale doit se faire en présence de tous (Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-18.080 FS-PB). C'est l'occasion pour la Cour rappeler les hypothèses de déloyauté dans le processus de négociation et qui sont susceptibles d'aboutir à l'annulation de l'accord collectif. Il en va ainsi lorsque :

- toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à la négociation
- l'existence de négociations séparées est établie ;
- les organisations n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci.

Distinguer négociations séparées et échanges bilatéraux

Ces différents cas d'annulation avaient déjà été identifiés dans l'arrêt SEB de 2007 (Cass. soc., 10 octobre 2007, n° 06-42.721). L'intérêt de l'arrêt du 8 mars 2017 réside plus particulièrement dans la distinction opérée par les Hauts magistrats entre des négociations séparées (qui sont une cause d'annulation de l'accord collectif)

et des échanges bilatéraux tenus entre deux réunions avec certains négociateurs. Il apparaît en effet que ces échanges sont tolérés et ne sont pas considérés comme présentant un caractère déloyal s'ils ont été répercutés à l'ensemble des négociateurs pour être discutés. Ce qui implique que si des modifications sont apportées au projet d'accord en fonction du résultat de ces échanges bilatéraux, il faut absolument que le projet soit soumis ensuite à l'ensemble des participants lors d'une nouvelle réunion de négociation.

Imposer l'effectivité de la négociation

D'autres obligations de loyauté dans la négociation collective. Dans un certain nombre de cas, l'employeur peut imposer ses choix en cas d'échec de la négociation



© fotolia_Cifotart

(protocole d'accord pré-électoral...). Néanmoins obligation de négocier ne signifie pas obligation de conclure. La négociation doit être réelle et non formelle (Circ. DRT n° 1983/15, 25 oct. 1983). A nous par le rapport de force et notre activité d'imposer l'effectivité de la négociation. Si la loyauté est dans le Code du Travail, elle n'est pas dans l'ADN patronale. Nos expériences personnelles, dans tous les domaines au quotidien nous le démontre.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral



EXPERT DE PROXIMITÉ des représentants du personnel

→ 3 activités pour
comprendre
analyser
et agir

sur les relations entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés.

LA FORMATION

Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales

LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

Utiliser le droit à expertise pour analyser la situation économique de l'entreprise et identifier les risques de l'organisation du travail pour la santé des salariés

LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues

Accueil – Conseil
01 55 82 17 30 - info@emergences.fr

emergences.fr