

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°29 • Mars 2019

DOSSIER
HARO SUR
LES DROITS
INDIVIDUELS AU
TRAVAIL

► **DROITS**

Le représentant syndical et le CSE

► **HISTOIRE**

110 ans! L'élan avant les années
sombres (1936-1943)

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Actualités

4 **infos fédérales**

5 **Histoire**
110 ans ! L'élan avant les années sombres (1936-1943)

Vie Syndicale

6 **Rencontre**
Nouvelle victoire pour les libertés syndicales

7 **Salarié-e-s**
Continuité revendicative et syndicale de proximité en territoires

Dossier

10-14 **Haro sur les droits individuels au travail**

11 **Zoom**
Soignons les retraités...

Politique revendicative

9 **Industrie**
Pour une plate-forme revendicative commune Airbus et sous-traitants

14-15 **Droits**
Le représentant syndical et le CSE



Aurélie Mahout
Membre du CEF

Temps de travail Carton rouge pour la France

3

C'est une victoire importante que la CGT vient d'obtenir devant le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) qui a épinglé la loi El Khomri dans son volet pluriannualisation du temps de travail. Etablir une programmation sur trois ans de l'organisation du temps de travail est contraire à la Charte Sociale Européenne. Pour le CEDS, c'est un « effort accru » des salariés sur une période longue, salariés qui sont privés du paiement de leurs heures supplémentaires sans compensation adéquate zen terme de repos et donc avec des risques pour leur santé et sécurité.

En rappelant à l'ordre le Gouvernement sur sa volonté de déréguler à tout-va le temps de travail, le CEDS freine aussi le patronat et particulièrement l'UIMM. La métallurgie est, en effet, la seule branche où le patronat a obtenu, dans un accord national de septembre 2016 2016 (signé par CFDT, CGC, FO et CFTC), l'expérimentation de la pluriannualisation du temps de travail. Après l'avoir fait inscrire dans la loi, l'UIMM a de suite mis en œuvre ce nouveau dispositif. C'est une vieille lubie patronale que de faire travailler plus et plus longtemps ceux qui ont déjà un emploi en faisant en sorte, dans le cas présent, d'en limiter le « coût » pour les entreprises. La donne a changé aujourd'hui et il est impensable que le Gouvernement choisisse de rester en dehors des clous en ne respectant pas une convention internationale dans laquelle la France est engagée. Il doit au plus vite abroger les dispositions controversées.

Pour le patronat de la métallurgie, c'est la même chose. L'accord de branche ainsi que les accords d'entreprise qui en ont découlé doivent être revus et la pluriannualisation supprimée de nos accords. C'est bien entendu ce que portera notre fédération dans le cadre des négociations sur l'évolution du dispositif conventionnel en cours dans la branche. Un projet d'accord sur l'organisation du travail et le temps de travail a été mis en réserve en novembre 2018. Il faut sans attendre remettre l'ouvrage sur le métier pour éliminer la pluriannualisation et, plus généralement, revenir à des dispositions sur la durée du travail qui protègent les salariés, qui réduisent leur exposition à des conditions de travail pénibles et qui permettent à tous d'avoir un emploi dans nos industries. En bref : travailler moins pour travailler mieux et travailler tous !

Mensuel des métallurgistes

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
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



Infos fédérales

Une émission de radio pour quoi faire ?



Depuis fin janvier, le secteur communication de la fédération propose un mardi sur deux à 13h15 une petite émission de radio en direct pour brosse, en quelques minutes, l'actualité de la CGT métallurgie. Autour d'un invité, d'une chronique thématique ou encore un tour d'agenda, il s'agit de partager avec les camarades, notamment ceux en responsabilité, les éléments d'actualité qui peuvent les aider dans leur engagement quotidien. Ce nouveau support vient en complément des informations diffusées via l'actu fédérale et le site internet de la fédération. L'émission est disponible en direct sur la page facebook de la fédération et notre chaîne youtube ou en replay et envoyée via l'actu fédérale. En avril, l'émission sera diffusée les mardis 9 et 23. N'hésitez pas à nous écouter et partager avec vos militants l'émission.

Dépliant sur la fiche de paie

Après le succès du livret sur les salaires il y a quelques années et suite aux modifications apportées ses dernières années, la fédération réédite un nouveau support sur le bulletin de paie et les propositions CGT sur les salaires. Sous forme de dépliant, ce support est à mettre entre toutes les mains.

Pour les commander, il suffit d'adresser un mail à communication@ftm-cgt.fr en précisant la quantité souhaitée, le nom du syndicat, l'adresse de livraison et un contact avec un numéro de téléphone.



Mardi 19 mars, les salariés de plusieurs entreprises en lutte comme Ford, ACC, Luxfer, Ascoval, Fonderies du Poitou, General Electric,... ont protesté devant le syndicat patronal suite aux propos du Président de l'UIMM qui a condamné, lors d'une récente interview, certaines d'entre-elles.



110 ans ! L'élan avant les années sombres (1936-1943)



L'immense espoir du Front populaire
© DR | coll. IHS CGT métallurgie»

Le 14 juillet 1935, une foule immense défile dans l'unité pour porter le programme du Rassemblement populaire, cartel d'organisations syndicales, politiques et d'associations. Moins d'un an après, le Front populaire triomphe aux élections législatives et porte Léon Blum au pouvoir. Une vague de grèves et d'occupations appuie cette victoire. Parti le 11 mai 1936 de l'usine Bréguet, au Havre, elle s'étend à l'aéronautique, avant de toucher la métallurgie de la région parisienne et de se généraliser à l'ensemble du territoire et des professions.

Le 7 juin, les accords de Matignon sont signés. Ils prévoient notamment des hausses salariales, la généralisation des conventions collectives, les délégués du personnel. Dans la foulée, les lois sur les congés payés et la semaine de 40 heures sont votées. Après des décennies de répression patronale, pouvoir négocier des accords collectifs, élire des délégués et faire admettre le libre exercice du droit syndical n'est pas une mince victoire.

La syndicalisation explose. La Fédération des métaux passe ainsi de 40 000 adhérents en mars 1936 à 800 000 fin 1937. De son côté, les effectifs du syndicat des métaux de la Seine atteignent 230 000 membres contre 10 000 en 1935 !

Les années sombres

Mais le patronat redresse vite la tête, le gouvernement Blum écarté, tandis que s'accumulent les difficultés économiques et que se dégrade le contexte international. La situation bascule en novembre 1938, avec la parution de décrets-lois remettant en cause les conquêtes de juin 36. En réaction, une grève est appelée le 30 novembre. Très suivie dans l'industrie, faible dans le secteur public en raison des réquisitions, elle n'inverse pas la situation.

Au contraire, la répression féroce sonne le glas de la puissance syndicale.

L'enthousiasme cède la place au désenchantement.

Le pacte germano-soviétique d'août 1939 sème un peu plus le trouble et sert de prétexte à l'exclusion des militants communistes de la CGT en septembre, quelques jours après l'entrée en guerre de la France. Le 10 mai 1940, l'Allemagne nazie lance son offensive et impose une déroute à l'armée française. L'armistice est signé le 22 juin. Le 11 juillet, « l'État français » est proclamé à Vichy. Ce régime autoritaire, dans lequel Philippe Pétain concentre tous les pouvoirs, prend des mesures antisémites, collabore avec le pouvoir nazi, dissout les organisations syndicales, interdit les grèves et instaure le syndicat unique, tandis que les arrestations et les procès des militants syndicaux et politiques s'accroissent.

Résister

Affaibli, désorienté, le mouvement syndical n'abandonne pas pour autant la lutte. Si quelques dirigeants, comme Marcel Roy, secrétaire de la Fédération CGT des Métaux, s'engagent dans la collaboration, nombre poursuivent l'activité syndicale : graffitis, distribution de tracts et de *La Vie ouvrière*, création de comités populaires, pétition pour les salaires et les conditions de travail, prise de parole à la sortie des usines, et même organisation de grèves comme celle, héroïque, des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais en mai-juin 1941. Mais la répression féroce contraint à la clandestinité et entraîne la résistance armée à l'occupant : sabotages, attentats à la bombe ou encore exécutions de gradés allemands, comme en août 1941, par le métallo Pierre Georges – futur Colonel Fabien. En réponse, les nazis et le régime de Vichy exécutèrent plus de 800 otages, parmi lesquels Jean-Pierre Timbaud et Guy Môquet.

1943 est un tournant dans la guerre, avec le débarquement allié en Afrique du Nord et les victoires soviétiques à Stalingrad puis à Koursk. On commence alors à réfléchir à l'avenir. Les communistes réintègrent la CGT en avril, le Conseil national de la Résistance voit le jour en mai, suivi par la création de l'Assemblée consultative provisoire, le Parlement de la Résistance, en septembre. La suite, le mois prochain !

Emeric Tellier, conseiller fédéral

Rencontre

Nouvelle victoire pour les libertés syndicales



© FTM CGT

« On peut gagner des batailles ». C'est ce que retient le syndicaliste Claudio Calfuquir alors que la Cour d'appel de Versailles (Yvelines) vient de reconnaître son licenciement abusif après 6 années de luttes.

Dénoncer les pratiques patronales

En 2010, le jeune syndicaliste qui travaille dans une filiale, de Dassault gérant la logistique, fait les frais de la réintégration dans le groupe. « Nous étions la station-service de Dassault Aviation » résume Claudio. Rattachée au siège à Saint-Cloud, la petite centaine de salariés subit une réorganisation du travail avec mise en place des

horaires décalés, le roulement des services,... « On présentait que des choses se tramaient, on était un véritable laboratoire social » se souvient le militant. Seul syndicaliste dans son service, avec le soutien de ses collègues, il exige le respect de la législation sociale et dénonce la diminution des effectifs.

Quand la pression monte

Malgré les alertes du syndicat, la direction s'entête. Elle multiplie même les pressions sur Claudio. « Alors que mon compteur d'heures explosait, la direction me reprochait des supposés retards de moins de 5 minutes » se rappelle le cégétiste. En dehors de l'entreprise, sur son temps personnel, Claudio est très engagé durant la présidentielle et les législatives de 2012. Dans ce contexte, il subit une agression physique par un « gros bras », néanmoins élu, de la majorité d'alors, les *Républicains*. Le jeune militant porte-plainte. Son agresseur est condamné en avril 2013 par la justice. Fruit du hasard, la semaine qui suit cette décision, Claudio reçoit une convocation pour un entretien préalable à un licenciement. Lorsqu'il se rend au rendez-vous avec un représentant syndical, le dossier est vide. Ce qui n'empêchera pas la direction d'exécuter sa menace. Claudio est licencié dans la foulée.

Toujours rester mobilisés

Pendant près de six ans, le syndicat et la fédération multiplient les actions pour faire réintégrer le militant. Après une première décision du conseil des prud'hommes qui avait débouté le plaignant, la Cour d'appel de Versailles vient de reconnaître le licenciement abusif de Claudio. Même si le tribunal n'a pas retenu la discrimination syndicale et la demande de réintégration, « cela montre que nous avons eu raison de nous battre collectivement » pointe Claudio. Et de poursuivre que celle-ci valide la justesse de l'engagement de la CGT alors que le site a été délocalisé. De plus, ce n'est pas la première fois que Dassault est condamné pour atteinte au droit syndical. Aussi, même si Claudio ne fait plus parti des effectifs, le syndicat CGT s'appuiera certainement sur cette décision pour dénoncer les atteintes aux libertés syndicales et la politique de casse sociale de la direction.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Salarié(e)s

Continuité revendicative et syndicale de proximité en territoires

Nul ne peut concevoir que la vie revendicative s'arrête à la fin de son second cycle de vie. Personne ne peut considérer que la vie de retraité serait morne et sans revendications, alors que la vie active n'a été qu'un long et parfois difficile parcours de combats, de luttes pour assurer ses revenus, sa carrière, son avenir et celui de sa famille. Il est donc évident qu'actifs et retraités ont des bases communes de luttes et de défense des conquises pour défendre en commun leur avenir.

Un avenir commun

L'élément déterminant de leur avenir commun est celui de leur protection sociale tout au long de la vie de la naissance à leur mort et au-delà de celle-ci, puisque le capital représenté en France par le MEDEF et le patronat, s'occupe de nous de la naissance jusqu'au-delà de la mort. Il s'agit de considérer lorsque nous sommes actifs, que notre avenir se dessine tout au long de sa vie par la construction d'une Sécurité Sociale protectrice tout au long de la vie active, en terme de maladie, maternité, accidents du travail, chômage, allocations familiales de protection de l'enfance, etc..., mais aussi de sécurité sociale professionnelle et de retraite dans des conditions de vie dignes de notre siècle.

La protection sociale au coeur de nos revendications

Lorsque nous sommes actifs, nous avons certes des revendications immédiates à défendre qui passent par un travail qualifié répondant au niveau des études effectuées avec de bonnes conditions de travail, un bon salaire permettant d'assurer l'ensemble de cette protection sociale, et notamment celle qui va permettre aux actifs de vivre au sortir du travail de nombreuses années comme salarié retraité dispensé de travail par la solidarité intergénérationnelle des actifs envers eux.

Cela, n'empêchant pas au regard de la lutte de classe opposant salariat et capital, que les revendications salariales des actifs et des retraités sont primordiales au financement de notre protection sociale et à l'amélioration du niveau de vie.

L'intervention coordonnée des salariés actifs et retraités dans les affaires qui les concernent est donc une absolue nécessité : aucune avancée sociale ne se gagnera sans leur indispensable mobilisation. C'est de cela dont il faut débattre aujourd'hui à partir de leur situation concrète, de leur vécu et de leurs aspirations.



©G. veirier | FTM CGT

Le syndicalisme retraité

Dans ce contexte, le syndicalisme CGT, et spécifiquement celui des retraités quelle que soit la profession exercée en activité, revêt un caractère essentiel. Ainsi, au-delà des résistances qu'il convient de mettre en œuvre pour préserver les conquises sociaux professionnels et interprofessionnels, il s'agit aussi pour le syndicalisme retraités de rester offensif sur les questions de pouvoir d'achat, de santé, d'aide à l'autonomie, de mobilité, d'habitat, d'accès à la culture et aux loisirs. « *Le retraité est un salarié qui s'est émancipé de son rapport de subordination à l'employeur. Sa pension est du salaire socialisé. Les retraités font naturellement partie du mouvement syndical parce qu'ils sont des salariés, des salariés dispensés d'activités. Quand on parle de salaire, d'emploi et de retraite, c'est la même chose* ». Jean-Marie Pernot, chercheur à l'IRES, spécialiste des mouvements sociaux. C'est un enjeu fondamental pour toute la CGT que de travailler à coordonner l'activité syndicale de nos différentes structures pour trouver unité, cohérence, solidarité de classe, principes essentiels pour élever le rapport de forces, afin d'agir tous ensemble.

Développer un syndicalisme retraité, utile, efficace, fort, de proximité, en territoires, tel sera le thème central du 12^{ème} Congrès de l'UFR Métallurgie.

Norbert Boulanger,
Membre du secrétariat de l'UFR

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

Pour une **plateforme revendicative commune** Airbus et Sous-traitants

A la suite de plusieurs rencontres organisées par la CGT Airbus avec les syndicats sous-traitants, des camarades ont encouragé la création d'une Coordination des syndicats CGT Donneur d'ordres (DO) et Sous-traitants (ST) de l'aéronautique. Celle-ci rassemble plusieurs dizaines de syndicats dans le secteur toulousain, où la filière aéronautique est majeure en termes d'emploi industriel et de services aux entreprises, que ce soit dans la branche métallurgie ou ingénierie.

Devoir de vigilance

Le 17 octobre dernier, la Coordination a organisé un colloque à partir de la loi sur le devoir de vigilance, afin de mettre en œuvre une plateforme revendicative commune. Près de 100 personnes ont participé. Parmi eux, les camarades de GM&S sont venus témoigner de la réalité de la filière automobile et présenter leur projet de loi sur la co-responsabilité des DO dans la situation des entreprises sous-traitantes. Les GM&S ont assigné PSA et Renault au tribunal civil pour avoir organisé la liquidation de GM&S, sous-traitant de premier niveau pour les deux constructeurs automobiles. Le colloque s'est tenu sur 2 thématiques : se faire une opinion sur le devoir de vigilance et sur les rapports DO&ST, pour agir en utilisant la loi sur le devoir de vigilance comme un levier pour mettre Airbus face à ses responsabilités.

Une pression en hausse

Depuis le plan POWER8, Airbus a accentué sa pression sur le réseau de ST : par des baisses de coûts qui se traduisent par des délocalisations, une baisse systématique des prix de 10% qui peut aller jusqu'à -30% pour une même production ou service, un modèle économique de responsabilité partagée dans lequel les sous-traitants doivent supporter financièrement l'approvisionnement des matières premières, les coûts d'industrialisation, les aléas du marché aérien, les retards des avions. Concernant les matières premières, pour beaucoup, elles sont issues de pays en guerre ou proches de zones de conflits armés. Les taxations supplémentaires induites de la guerre commerciale rajoutent au risque majeur sur la production et sur les sous-traitants qui doivent s'approvisionner.

Responsabilité sociale des entreprises

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) a pris de l'importance, d'autant que l'image vertueuse de l'entreprise peut représenter jusqu'à 30% de sa capitalisation. Comme le démontre l'affaire du dieselgate pour le groupe Volkswagen. Dans le secteur aéronautique, Airbus doit redorer son image suite aux affaires de corruption. Ainsi, le groupe communique beaucoup sur son image « Ethics and Compliance », sur sa fondation Airbus et a mis en place un code de conduite des fournisseurs qui déploie sa politique RSE.

S'impliquer dans le devoir de vigilance

La loi sur le devoir de vigilance a pour objectif de limiter les conséquences négatives de l'activité des entreprises et obliger ces dernières à rendre des comptes sur ces risques. Promulguées depuis 2017, les DO comme Airbus doivent mettre en place un plan de Vigilance : des mesures de prévention des risques liés à leur activité et leur responsabilité étendue à l'activité des sous-traitants. Ce Plan de Vigilance doit être conçu en association avec toutes les parties prenantes, dont les syndicats. Les dernières discussions sur la loi PACTE et sur le secret des affaires vont tenter d'en limiter les effets. Si les acteurs ne se mobilisent pas dès à présent, ces outils serviront uniquement à la communication des entreprises pour verdir et contrôler leur image. Cela interroge aussi les syndicats sur la politique achat et sur sa responsabilité environnementale et sociale. Les territoires souffrent de la désindustrialisation et du mirage de l'économie du service comme substitut. Quand les plus grands groupes investissent entre 30 et 50% du chiffre d'affaires en R&D, Airbus fait l'opposé et réduit sa R&D à de l'innovation incrémentale avec une enveloppe de seulement 6% du CA. La Coordination aéronautique CGT réaffirme que l'entreprise n'appartient pas qu'à ses actionnaires et que se pose aujourd'hui le rôle de l'entreprise dans la société, d'autant plus pour un fleuron de l'industrie. La Coordination a la volonté de se déclarer partie prenante du Plan de Vigilance Airbus, et se donne comme projet d'être un porte-parole de la communauté de travail à partir d'une plateforme revendicative commune.

Xavier PETRACHI, Coordination CGT aéronautique



© Fotolia_Hyejin Kang

Haro sur les droits individuels au travail

Nouvelle année, nouveaux thèmes sur la table des négociations avec l'UIMM. Après avoir bataillé sur les classifications, la santé au travail et le temps de travail, la CGT est désormais mobilisée sur deux sujets : tout ce qui concerne le déroulement du contrat de travail (l'embauche, les cas de suspension et de rupture de ce contrat) et la protection sociale complémentaire (les frais de santé et les « gros risques » tels le décès, l'invalidité ou l'incapacité).

TOUS CONCERNÉS AU FIL DE NOS CARRIÈRES

La concomitance de ces deux thèmes n'est pas le fruit du hasard puisqu'ils sont intrinsèquement liés. A travers eux, en effet, c'est du quotidien de chaque salarié dont il est question, quotidien jalonné de divers aléas heureux ou malheureux. Ainsi, dès l'embauche, des questions se posent sur la durée de la période d'es-

sai, son éventuel renouvellement ou sa rupture. Puis au cours de la vie professionnelle, le salarié va pouvoir prendre des congés payés, il aura droit à des congés pour événements familiaux en cas de naissance ou de décès d'un proche. Au fil des années, il acquerra de l'ancienneté qui sera un élément important pour ses congés d'ancienneté ou encore pour définir la durée de son indemnisation en cas de maladie par exemple. Au-delà de la maladie, le salarié, cadre ou non cadre, doit aussi pouvoir être protégé de la survenance de « risques plus lourds » tels que l'invalidité ou le décès. Lorsque la rupture de son contrat de travail sera envisagée (démission, licenciement, départ en retraite), il lui faudra alors être attentif à la durée du préavis ou au montant de l'éventuelle indemnité à laquelle il aura droit. C'est aussi à ce moment-là que l'employeur pourra choisir d'activer ou pas la clause de non concurrence qui peut être inscrite dans le contrat de travail.

DES IMPACTS À TOUS LES NIVEAUX

À la différence des sujets traités précédemment, la négociation « relation individuelle de travail » mais aussi celle relative à la « prévoyance » se heurtent à plusieurs niveaux de négociation collective. Evidemment, en premier lieu, au niveau national plusieurs accords sont impactés, ainsi par exemple le fondateur accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, celui de janvier 1980 sur les garanties de fin de carrière des ouvriers ou bien encore l'accord relatif à l'emploi de septembre 2016... Des conventions collectives nationales vont aussi être percutées par ces négociations, celle des ingénieurs et cadres (1972) ainsi que celle applicable aux salariés non cadres de la sidérurgie. Enfin, surtout, l'un des domaines les plus sensibles reste nos 76 conventions collectives territoriales qui pourrait passer sous le rabot patronal. Qu'il s'agisse de congés, de garantie d'emploi en cas de maladie, du niveau d'indemnisation du licenciement..., ce sont les conventions collectives territoriales qui définissent et encadrent toutes ces garanties, selon des modalités souvent bien différentes d'un territoire à l'autre. Entre tous ces accords, il est parfois difficile de savoir quelles dispositions s'appliquent aux salariés.

UNE HARMONISATION À CONQUÉRIR

Qu'il s'agisse de la prévoyance ou de la vie du contrat de travail, tous les salariés de la métallurgie ne sont pas logés à la même enseigne. Il existe en effet des disparités importantes dans les garanties collectives que prévoient les accords conclus aux différents niveaux (national et territorial). D'une convention collective territoriale à l'autre, les droits varient parfois assez sensiblement. Quelques exemples : les



© Fotolia_ mrmohock

ZOOM

Soignons les retraités, solidarité intergénérationnelle !

Hausse des tarifs des mutuelles

Si le départ à la retraite est synonyme de temps retrouvé pour soi et pour les autres, il est aussi malheureusement très souvent accompagné d'une augmentation plus que sensible du tarif de la mutuelle qui couvre les frais de santé. Deux raisons principales à cela : la fin de la participation de l'entreprise (à hauteur de 50% minimum) et l'augmentation du tarif par les mutuelles qui considèrent que le risque à couvrir devient plus important. Cela oblige beaucoup de nos aînés à résilier leur complémentaire santé, faute de pouvoir assumer les frais supplémentaires. Conséquence plus grave de cette situation : le renoncement à se soigner !

Créer un fonds mutualisé dans la branche

La négociation avec l'UIMM est l'occasion d'organiser un système solidaire entre actifs et retraités. La Fédération propose la création d'un fonds mutualisé au niveau de la branche qui serait alimenté par une partie de l'ensemble des cotisations versées par les salariés actifs et les entreprises. Cela permettrait une prise en charge, au moins partielle, du surcoût de la mutuelle lors du passage à la retraite.

heures pour recherche d'emploi, la garantie d'emploi en cas d'arrêt maladie, les congés pour évènements familiaux... Différences territoriales mais aussi différences catégorielles. En effet, les ingénieurs et cadres sont couverts par une convention collective nationale particulière, qui leur est propre et qui contient des garanties collectives bien souvent meilleures que celles applicables aux salariés non cadres.

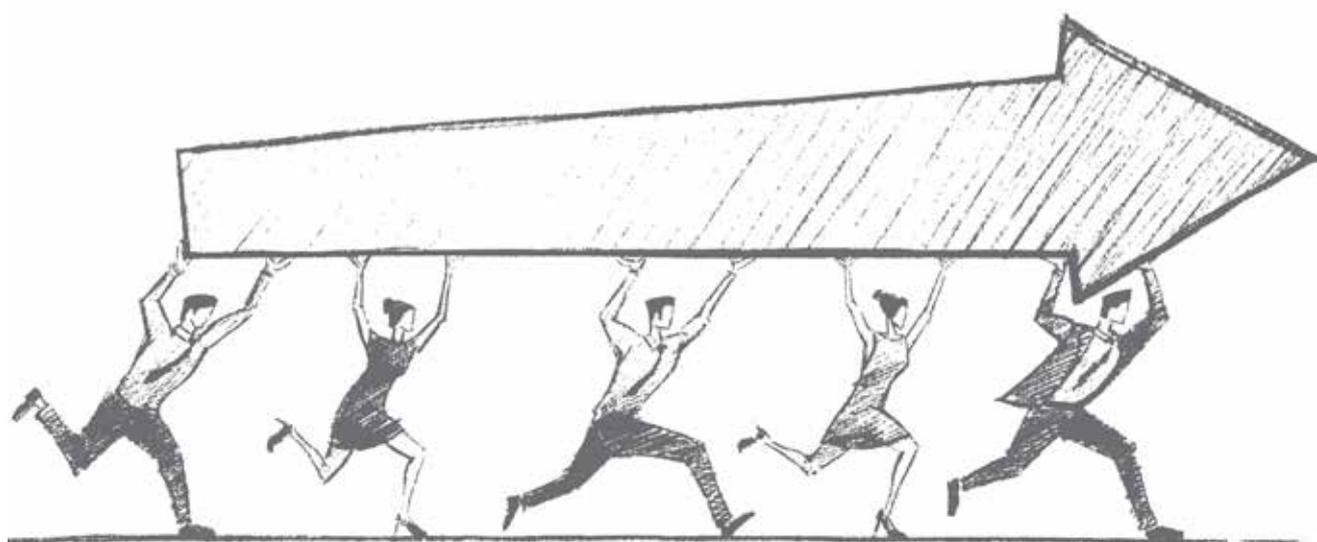
L'EXEMPLE DE LA PREVOYANCE

Côté prévoyance, les disparités sont également importantes entre les catégories de salariés. Les ingénieurs et cadres depuis 1947 bénéficient, grâce à un accord interprofessionnel, de la prise en charge intégrale par l'employeur de la cotisation prévoyance et ce, à hauteur de 1.5% de la tranche A de leur salaire. Cette cotisation finance la couverture des « gros risques » tels que l'incapacité, l'invalidité ou le décès. Les mensuels quant à eux sont partiellement couverts. Ce sont en effet, les conventions territoriales qui ont défini, a minima, une garantie prévoyance. Celle-ci se résume à une cotisation de 0.3% partagée entre le salarié et l'employeur et qui ne couvre la plupart du temps que le risque décès. De plus, seulement 48 conventions sur les 76 qui existent prévoient cette garantie, ce qui a pour conséquence de laisser 20 % des métallurgistes (environ 360.000) sans protection sociale face à la survenance de « gros risques ».

GAGNER DE NOUVEAUX DROITS

Le constat est évident, cette négociation est l'occasion non seulement de défendre nos droits, de les harmoniser mais surtout d'en obtenir de nouveaux. C'est tout le sens du projet CGT de convention collective nationale : unifier tous les salariés de la branche autour des mêmes garanties collectives de progrès social. Nos revendications pourraient par exemple porter sur le développement des droits liés à la parentalité avec un allongement du congé paternité, sur la reconnaissance de l'engagement citoyen (élu de la Nation, bénévole associatif...), sur l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés, la sécurisation de la durée et du niveau d'indemnisation de la maladie... Les droits à gagner sont nombreux et il y a nécessité de redonner de l'attractivité à nos métiers. Cela doit aussi passer par la prévoyance. Il nous paraît essentiel que la négociation inclut l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit leur catégorie professionnelle et sans traitement différencié. Cela pourrait par exemple prendre la forme d'une extension à tous les salariés de la cotisation de 1.5% actuellement applicable aux seuls ingénieurs et cadres. Au titre de l'innovation sociale, la CGT propose que le futur accord prévoit la prise en charge d'un risque nouveau qui pourrait considérablement se développer à l'avenir : c'est la perte d'autonomie ou dépendance. Celle-ci n'est pour le moment





© Fotolia_ drawlabig

absolument pas couverte par notre système de sécurité sociale, même si l'idée d'une cinquième branche de la Sécu refait surface ces derniers temps. Enfin nous proposons de traiter dans cet accord des conséquences du passage à la retraite sur le montant de la cotisation mutuelle (voir encadré ci-contre).

LE PATRONAT À L'AFFÛT DU MOINDRE COÛT

L'UIMM a accepté, suite à une demande unanime des organisations syndicales, que les futures dispositions relatives à la prévoyance présentent un caractère impératif pour les entreprises qui ne pourront alors conclure des accords moins favorables. Pour autant, n'oublions pas son postulat de départ et qui vaut pour toute la négociation : un nouveau dispositif conventionnel à iso-coût. Ne doutons pas alors que le patronat sera à l'affût de la moindre économie possible dans ces négociations pour compenser l'éventuelle charge supplémentaire que pourrait entraîner la mise en place d'un accord de branche sur la prévoyance, ou comment déshabiller Pierre pour habiller Paul ! Une illustration : l'UIMM entend faire supporter une bonne partie de la prise en charge de l'indemnisation maladie à la prévoyance et donc aux organismes assureurs, au titre de la couverture du risque « incapacité ». Aujourd'hui quand un salarié est malade, qu'il soit cadre ou mensuel, les accords de branche prévoient un complément de salaire à la charge de

l'entreprise ainsi défini :

- Pour les mensuels, selon l'ancienneté, de 45 à 165 jours à 100% et de 30 à 110 jours à 75% ;
- Pour les cadres, selon l'ancienneté, de 3 à 6 mois à 100% et de 3 à 6 mois à 50%.

Ces garanties collectives sont importantes et bien plus protectrices que ce que prévoit le Code du travail (entre 30 et 90 jours à 90% et 30 à 90 jours à 66.67%). L'intention patronale serait de se rapprocher de l'obligation minimale telle que prévue par la Code du travail et faire intervenir l'organisme assureur à la place de l'entreprise.

IMPLIQUER LES SALARIÉS

Cette négociation historique a commencé il y a maintenant 30 mois et son issue sera fondamentale pour les droits des travailleurs de notre branche. La construction du rapport de forces, pour ne pas subir mais bien imposer une convention collective nationale de progrès social, doit être la priorité commune de tous les militants CGT de la branche. L'implication de chacun est plus que jamais précieuse pour informer, débattre avec les salariés et construire ensemble notre futur statut professionnel. Pour cela, réapproprions-nous le contenu des conventions territoriales et accords nationaux et faisons connaître à la Fédération les souhaits et revendications des métallos !

Aurélié Mahout, membre du CEF

Plus loin que nos droits

Le **représentant syndical** et le CSE



Fotolia_ Julien Eichinger

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au CSE d'entreprise ou d'établissement qui assiste aux séances avec voix consultative (C. trav., art. L. 2314-2). Il suffit que le syndicat soit représentatif au niveau global de l'entreprise pour désigner un RS au CSE : Peu importe, donc, qu'il ne le soit pas au sein de certains établissements (Cass. soc., 17 janv. 2018, n° 16 - 26.965).

Cependant, suivant l'effectif de l'entreprise, les situations de désignation différeront, et le RS n'aura pas les mêmes moyens dans son mandat.

Avant de s'attacher aux différents types de désignation, il convient de voir comment on apprécie l'effectif de l'entreprise pour effectuer cette désignation.

Appréciation de l'effectif de 300 salariés pour la désignation du représentant syndical au CSE

L'effectif doit s'apprécier à la date de la désignation du représentant syndical au CSE, et non à la date des élections du comité (Cass. Soc., 3 avr. 2002, n° 01 - 60.576). Il n'est donc pas nécessaire que ce chiffre de 300 soit apprécié sur une durée déterminée. Néanmoins et par prudence, il est préférable d'attendre que ce seuil soit atteint durablement pour éviter de désigner un salarié qui pourrait perdre assez vite son mandat et sa protection (protection accordée dès l'information à

l'employeur et pendant 6 mois après la fin du mandat à la condition qu'il l'ait exercé pendant 2 ans) dès lors que le nombre de salariés repasse en dessous de ce seuil.

Pour revenir à la condition d'effectif, celle-ci doit s'apprécier au niveau de l'entreprise et non pas de l'établissement.

Cela signifie donc :

- Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'au total l'effectif de 300 salariés n'est pas atteint à son niveau, le délégué syndical de chaque établissement sera de droit représentant syndical au CSE d'établissement (C. trav., art. L. 2143-22).

- Si les établissements de moins de 300 salariés appartiennent à une entreprise d'au moins 300 salariés, le cumul entre les fonctions de DS et de RS au CSE n'est pas obligatoire puisque cette règle s'apprécie au niveau de l'entreprise. (Cass. soc., 11 déc. 1985, n° 85 - 60.386).

Il faut déterminer qui peut être désigné comme RS au CSE

Le représentant syndical doit obligatoirement être salarié de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel il est nommé à la date de sa désignation (C. trav., art. L. 2314-2; Cass. soc., 26 avr. 2000, n° 98 - 60.493). Peu importe sa catégorie professionnelle, ce qui compte, c'est sa qualité de salarié (Cass. soc., 17 mars 1988, n° 87 - 60.258).

Pour être désigné en tant que représentant syndical au CSE, le salarié ne doit pas être titulaire d'une délégation

particulière d'autorité établie par écrit permettant de l'assimiler à l'employeur ou représenter effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel (décision de la Cass. soc., 21 mars 2018, n° 17 - 12.602 rendu à propos du représentant de la section syndicale, mais applicable au RS au CSE).

Il ne peut donc pas être assimilé à l'employeur pour exercer des fonctions de représentant syndical au CSE ou même de délégué syndical ou de représentant de la section syndicale (RSS) (Cass. soc., 5 janv. 2005, n° 03 - 60.491 ; Cass. soc., 29 juin 2005, n° 04 - 60.093)

Enfin, pour être désigné représentant syndical, le salarié doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique (C. trav., art. L. 2314-2 ; C. trav., art. L. 2314-19) :

- Être électeur ;
- Avoir 18 ans ;
- Ne pas avoir de lien avec l'employeur (parenté, concubinage, Pacs) ;
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis au moins un an.

Sur cette dernière condition, la Cour de cassation a retenu que le périmètre d'appréciation de l'ancienneté était l'entreprise (Cass. soc., 11 oct. 2017, n° 16 - 60.295).

Le Représentant Syndical au CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés

La désignation d'un représentant syndical au CSE est de ce fait réservée aux syndicats représentatifs, seuls habilités à désigner un délégué syndical, qui ont effectivement opéré cette désignation.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical (DS) est de droit représentant syndical au CSE (C. trav., art. L. 2143-22 ; Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 09 - 60.085 ; Cass. Soc., 20 juin 2012, n°11 - 15.558). Il en va de même pour les établissements de moins de 300 salariés, dès lors qu'ils appartiennent à une entreprise de moins de 300 salariés.

Seul un accord collectif plus favorable peut déroger à ce cumul impératif du mandat de DS et de RS au comité dans les entreprises de moins de 300 salariés (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09 - 60.408). Si un tel accord existe, les syndicats représentatifs sont donc autorisés à choisir leur représentant syndical parmi des salariés autres que les délégués syndicaux.

À noter enfin que le mandat de RS et celui d' élu au CSE ne peuvent pas se cumuler. Il faut donc impérativement faire les bons choix pour désigner le DS, cela relève de la stratégie syndicale à l'entreprise.

Le DS doit s'être présentée aux élections, mais il n'est pas fait obligation qu'il soit élu. Pour être désigné, il doit avoir obtenu 10 % à titre personnel aux dernières élections, sauf s'il renonce par écrit à être désigné DS.

L'article L2143-9 dispose que les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant syndical à ce comité. (Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4). Ainsi, un

salarié peut être DS et élu au CSE, mais pas RS et élu au CSE, sauf dans le cas où le DS est représentant syndical de droit au sein du CSE (entreprises de – 300 salariés).

Le Représentant Syndical au CSE dans les entreprises dont l'effectif est égal à 300 salariés ou plus

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE d'entreprise ou d'établissement, distinct du délégué syndical.

Ainsi la désignation est en principe effectuée par le syndicat lui-même. Toutefois une fédération, ou une union de syndicats locale, à laquelle est affilié le syndicat est aussi compétente pour procéder à cette désignation (Cass. ass. plén., 30 juin 1995, n° 93 - 60.026).

Dans les entreprises de 300 à 500 salariés, le RS ne dispose pas d'heures spécifiques dans le cadre de son mandat. Par contre, à partir de 501 salariés, (C. trav., art. L. 2315-7) le RS dispose de 20h/mois pour exercer son mandat (C. trav., art. R. 2315-4).

Dispositions complémentaires

Une organisation syndicale représentative ne peut désigner qu'un seul représentant syndical au CSE d'entreprise ou d'établissement, sauf convention ou accord collectif plus favorable (Cass. soc., 14 janv. 1976, no 75 - 60.156).

Le mandat de représentant syndical est incompatible avec celui de membre élu du CSE (Cass. soc., 17 juill. 1990, n° 89 - 60.729).

La loi ne fixe pas de limite à la durée du mandat des représentants syndicaux. Toutefois la Cour de cassation considère que « le mandat de représentant syndical au comité prend fin lors du renouvellement des membres » du comité (Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09 - 60.347 et Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09 - 60.435).

La loi n'institue pas de représentants syndicaux suppléants qui puissent, en cas d'indisponibilité occasionnelle du représentant syndical en titre, assurer son remplacement et dont le mandat prendrait fin avec le retour du représentant en titre. L'institution d'un système de suppléance n'est possible que par voie d'accord collectif (Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 02 - 60.316).

Nb : L'accord cadre du 17 mars 1975 portant sur l'amélioration des conditions de travail (article 23), modifié par un avenant du 16 octobre 1984, autorise les organisations syndicales à désigner un représentant syndical au CHSCT. Cet accord a été étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996 et il s'applique donc à toutes les entreprises. Cependant suite à la disparition du CHSCT par les ordonnances Macron, il ne sera plus possible d'utiliser cet accord cadre pour désigner un RS au CSSCT. C'est donc la fin du RS de CHSCT et donc des droits en moins pour les organisations syndicales.



POUR QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DEVIENNE UNE RÉALITÉ

On y croit !

Mais que le chemin est long pour y parvenir.

Avec la loi Avenir professionnel, l'objectif est désormais d'identifier, réduire et supprimer les écarts injustifiés à poste équivalent. Comment les élus peuvent-ils se saisir de cette ambition et peser sur sa mise en œuvre dans leur entreprise ?

CONSTAT : Selon les chiffres officiels, l'écart de rémunération est de 24% en défaveur des femmes au cours d'une carrière. La loi prévoit désormais de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat qui concernera toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s. Les modalités et la méthodologie doivent faire l'objet d'un prochain décret... toujours en cours...

VOUS SOUHAITEZ VOUS EMPARER DE CE SUJET DÈS AUJOURD'HUI ?

Pour vous, l'égalité Femmes-Hommes constitue un enjeu stratégique dans votre entreprise : écarts de rémunération, évolutions de carrière, mixité des emplois, conditions de travail, emploi des femmes seniors... Vous voulez préparer vos prochaines NAO, dont les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. Vous voulez négocier un accord sur l'égalité Femmes-Hommes...

NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS LA RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC DES SITUATIONS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES POUR APPUYER VOTRE ACTION SYNDICALE

➤ Etape 1 : le cadrage

Une réunion de cadrage avec vous, représentant.e.s du personnel, nous permet d'identifier les attentes et les problématiques de votre entreprise.

➤ Etape 2 : Le recueil et le traitement d'informations

Nous collectons des données individuelles, et anonymisées, concernant aussi bien les rémunérations fixes et variables, les évolutions de carrière que les conditions d'emploi sur plusieurs années ou sur la formation...

➤ Etape 3 : Les entretiens

Cette phase prévoit des entretiens avec la DRH, le management et les salarié.e.s ainsi qu'avec vous, représentant.e.s du personnel, que vous soyez déjà ou non passé en CSE.

➤ Etape 4 : La présentation de nos travaux

Nous vous présentons nos travaux en réunion préparatoire et en réunion plénière et, le cas échéant, nous vous accompagnons dans la négociation de votre futur accord Egalité Femmes-Hommes.

