Courrier Fédéral

N°405
du 23.08.14 au 29.08.14

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

EDITORIAL
Libertés syndicales : mobilisons-nous page 3

LUTTES ET SUCCES pages 6 et 7

SYNDICALISATION
Bande dessinée
Ecrivons notre avenir page 2

PLUS LOIN QUE NOS DROITS
L'ordonnance de simplification du droit du travail pages 4 et 5

PUBLICITE page 8

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

Tél. 01.55.82.86.19
Fax : 01.55.82.86.53

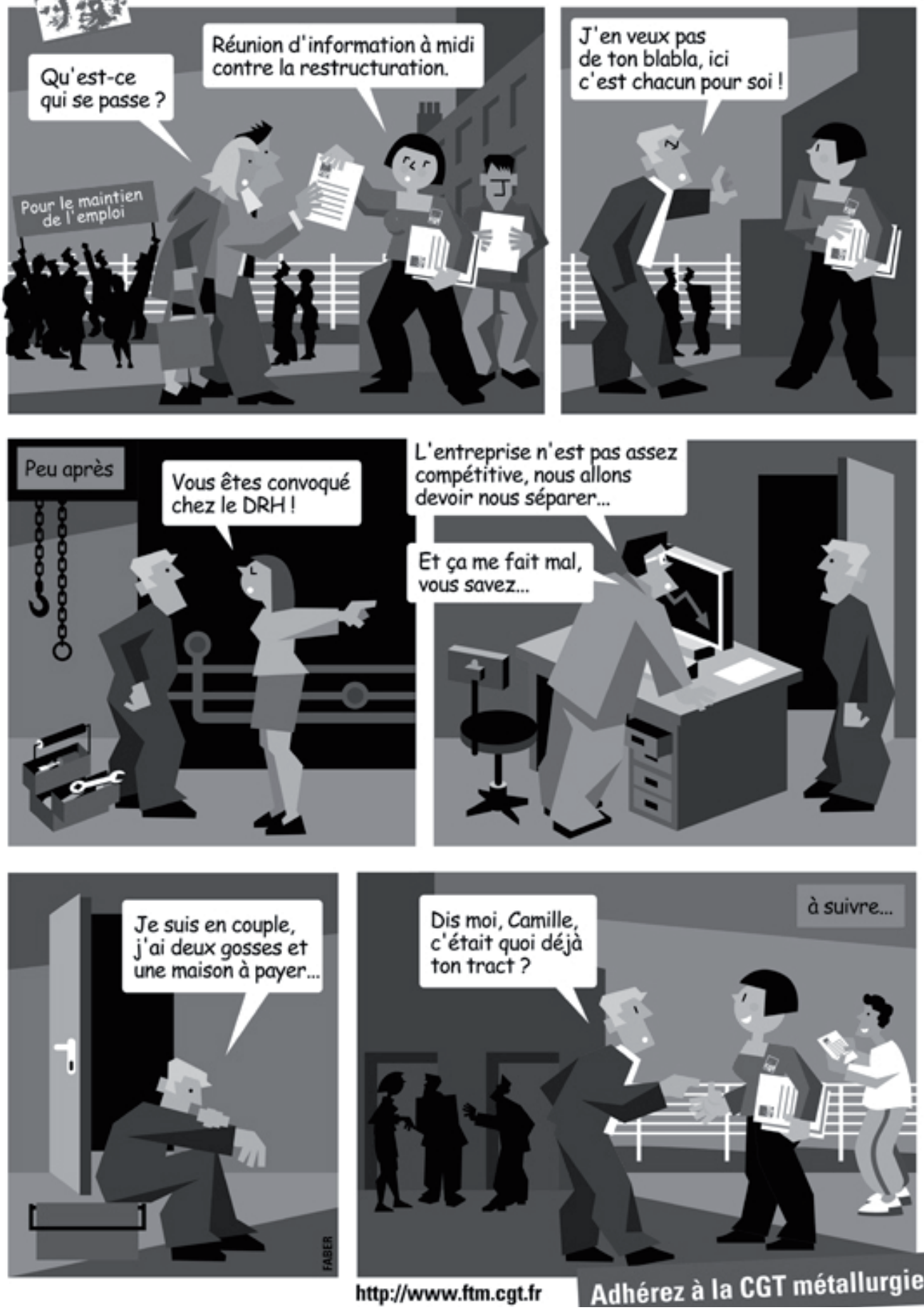
http://www.ftm-cgt.fr
courriel : communication @ ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins

ÉCRIVONS NOTRE AVENIR



http://www.ftm.cgt.fr

Adhérez à la CGT métallurgie

POUR VOS PANNEAUX SYNDICAUX, COMMANDEZ L'AFFICHE SYNDICALISATION À LA FÉDÉRATION

L'éditorial

Nail Yalcin
membre du CEF

Libertés syndicales Mobilisons-nous

Les vacances ont un goût amer. Cet été, alors qu'en France, on commémorait les débarquements en Normandie et en Provence et l'assassinat de Jaurès, les conflits se sont multipliés faisant des milliers de victimes et principalement des civils. Mais force est de constater que l'on ne tire pas les enseignements du passé.

Sur le conflit israélo-palestinien, les chefs d'états européens donnent l'impression d'être de simples spectateurs ou pire, ils cautionnent les massacres. Pourtant, les citoyens français et européens ont condamné le soutien du gouvernement, de l'UE et des Etats-Unis à Israël. Cependant, des dizaines de milliers de français ont participé aux mobilisations exigeant l'arrêt immédiat de l'agression israélienne contre Gaza, la fin de l'occupation de la Palestine et la levée du blocus.

Aux guerres s'ajoute sur notre territoire la morosité économique et sociale. Faut-il encore rappeler au gouvernement qu'une large partie de la population ne part pas en vacances? La politique gouvernementale de la relance par la demande ne toucherait-elle pas son but ? Pourtant, le gouvernement persiste dans ses choix comme nous avons pu le constater début juillet, lors de la troisième conférence sociale.

L'UIMM, profitant de cette mascarade gouvernementale, a amplifié sa stratégie de suppressions d'emplois et de régression sociale. De plus, elle continue de s'acharner sur les responsables syndicaux comme chez NAJA où Maria a déjà subi deux demandes de licenciement en moins d'un an. Dernièrement, il lui a été reproché l'utilisation d'heures de délégation pour s'être rendue à la chambre patronale. De même, Marion, chez Renault Grasser, membre de la direction fédérale et le secrétaire du syndicat ArcelorMittal ont été licencié malgré la mobilisation.

Apportons notre soutien à tous les camarades qui sont victimes de répressions. Mobilisons-nous pour contrecarrer les plans du patronat qui veut museler les syndicalistes.

Nous ne pouvons rester insensibles à toutes ces attaques et agissements patronaux qui montrent bien que la CGT dérange en défendant l'intérêt collectif des salariés. Nos militants ne se soumettent pas et n'adhèrent en aucun cas à la politique anti-sociale menée par les directions d'entreprises. Elles désireraient que l'ont soit des Béni-oui-oui (comme certains), mais elles se trompent parce que la CGT réfutera toutes formes d'injustices et combattra toutes formes d'agressions.

Il nous faut être prêt pour une rentrée sociale à l'offensive. Pour cela, il faut continuer et amplifier le travail de terrain. Il faut créer les conditions, dans nos syndicats, dans nos entreprises, pour discuter et débattre des formes d'actions à mener lors des prochaines initiatives fédérales et confédérales, qui auront lieux à l'automne.

Dans la continuité de la campagne menée sur le coût du capital, nous devons informer et débattre avec les salariés pour gagner la bataille des idées en démontrant qu'il y a d'autres propositions alternatives à l'austérité, en prouvant que ce n'est pas en détruisant les emplois, en diminuant les effectifs des entreprises, en touchant à notre protection sociale, en réduisant notre pouvoir d'achat, ou encore en augmentant notre âge de départ à la retraite que nous relancerons l'économie.

Revendiquons la mise en place d'une vraie politique industrielle, des vrais plans d'investissements tout en créant de nouveaux emplois.

Exigeons une valorisation de notre travail à sa juste valeur, et surtout une répartition équitable des richesses créées par notre travail pour une véritable justice sociale.

PLUS LOIN QUE NOS DROITS

L'ORDONNANCE DE SIMPLIFICATION DU DROIT DU TRAVAIL

©Laure.C-Fotolia.com

Appliquant la loi du 2 janvier 2014 autorisant « le gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises» (depuis le 28 décembre 1910, la loi a institué un Code du travail qui s'était fixé comme objectif de protéger les entreprises. Aujourd'hui, on veut l'utiliser pour simplifier la vie des entreprises au détriment de la garantie des droits des salariés), une ordonnance a été promulguée le 26 juin 2014 (JO du 27/06/2014, N°2014-699). Ensemble, nous allons l'analyser, où du moins traiter de ses principaux points.

Claudy Menard, conseiller fédéral sur les questions juridiques

LA PERIODE D'ESSAI ET SA RUPTURE

Le point positif, dorénavant le non respect du délai de prévenance est sanctionné. La rupture de la période d'essai implique un délai de prévenance. Ainsi dans la métallurgie, elle fait l'objet de dispositions applicables, à défaut de clause valable conclue entre le 26-6-2008 et le 21-6-2010, relative à la période d'essai, figurant dans la CC de branche de la métallurgie applicable aux mensuels de l'établissement :

1/ Durées de la période d'essai :

Catégorie	Durée initiale maximale [1]	Renouvellement	Durée totale maximale
Niveaux I et II (coeff. 140 à 190)	2 mois	-	2 mois
Niveau III (coeff. 215 à 240)	2 mois	Durée librement fixée de gré à gré dans la limite de la durée initiale	3 mois
Niveau IV (coeff. 255 à 285)	3 mois		4 mois
Niveau V (coeff. 305 à 365)	3 mois		5 mois

[1] Déduction de la durée des CDD ou des missions de travail temporaire effectués dans la même fonction au cours des 6 mois précédant l'embauche.

2/ Délai de prévenance :

Présence	Rupture par l'employeur [1]		Rupture par le salarié
	Préavis [2]	Heures payées pour recherche d'emploi	
< 8 jours	48 heures	-	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	-	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	25 heures	
≥ 3 mois	1 mois	50 heures	48 heures

[1] Préavis applicable aux CDD si période d'essai ≥ 1 semaine.

[2] Après 45 jours de période d'essai, dispense de préavis pour le salarié ayant retrouvé un emploi.

Le délai légal hors convention est de :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence,
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence,
- deux semaines après un mois de présence,
- et un mois après trois mois de présence.

Ce délai de prévenance s'applique aussi bien au contrat à durée indéterminée (CDI) qu'au contrat à durée déterminée (CDD).

Toutefois, en ce qui concerne le contrat à durée détermi-

née, le délai de prévenance ne vaut que pour les CDD ayant une période d'essai d'au moins une semaine. Ce qui veut dire que, pour un CDD dont la période d'essai est inférieure à 7 jours, l'employeur n'a pas à respecter de délai de prévenance. Le délai de prévenance court alors à compter du lendemain de la signification de la rupture et se décompte de manière calendaire (dimanche et jours fériés compris), comme les durées de présence. Un arrêt de travail qui surviendrait au cours du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter le terme dudit délai. En effet, tout comme le préavis en cas de licenciement ou démission, le délai de prévenance est un délai préfix qui n'est susceptible ni de suspension, ni d'interruption.
Jusqu'alors, en cas de non respect, aucune sanction n'avait été prévue par les textes. La loi LMS du 25 juin 2008, instituant ces délais, était, de ce fait inopérante. De plus, la Cour de Cassation[1] avait validé cette posture en refusant de sanctionner le non respect du délai de prévenance parce qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement. Dans son rapport 2012, elle demandait au législateur d'éclairer la situation. Aujourd'hui, l'ordonnance répond à l'exigence des hauts magistrats. L'article L.1221-25 modifié, instaure que, sauf faute grave du salarié, l'employeur ne respectant pas les délais de prévenance doit verser au salarié une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages correspondant à la partie manquante du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés comprise.

LES « SIMPLIFICATIONS »
LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES
Jusqu'alors le personnel est informé je l'organisation des élections professionnelles par voix d'affichage, il en est de même de la publication des procès verbaux des résultats. En ce qui concerne l'information des organisations syndicales pour négocier le protocole et présenter des candidats, il en est de même. Dorénavant, toutes ces communications devront se faire « *par tous moyens lui conférant une date certaine».*

Il en est même en ce qui concerne, pour un certain nombre, d'autres obligations d'affichage.
RESUMÉ DES AUTRES OBLIGATIONS D'AFFICHAGE AUXQUELLES SE SUBSTITUENT «L'OBLIGATION D'INFORMATION PAR TOUS MOYENS CONFERANT UNE DATE CERTAINE » :

LES SIMPLIFICATIONS CONCERNANT LA BDES
Après la mise en place de la base de données économiques et sociales qui sera effective pour toutes les entreprises en fin 2016, la transmission des documents qui seront substitués (bilan social, rapport égalité) et dont le code du travail prévoyait la transmission à l'inspecteur du travail devront dorénavant les mettre seulement à disposition de l'autorité administrative.

[1] *23 janvier 2013,n°11-23428*

Simplification des obligations d'affichage à la charge de l'employeur	
Discrimination, harcèlement moral ou sexuel.	Obligation d'information par tout moyen sur les sanctions pénales encourues (C. trav., art. L. 1142-6, L. 1152-4 et L. 1153-5).
Plan de sauvegarde de l'emploi dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise ou de délégués du personnel.	Le plan doit être porté à la connaissance des salariés par tout moyen sur les lieux de travail (C. trav., art. L. 1233-49).
Décision de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi par l'autorité administrative.	La décision ou, en cas de silence de l'administration, les documents requis et les voies et délais de recours doivent être portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (C. trav., art. L. 1233-57-4).
Elections des DP et des RP au CE (information du personnel et des organisations syndicales sur l'organisation des élections, invitation à négocier le PAP, diffusion du PV de carence).	Selon les obligations, diffusion ou information par tout moyen permettant de conférer date certaine à l'information (C. trav., art. L. 2314-2, L. 2314-3, L. 2314-5, L. 2324-3, L. 2324-4, L. 2324-8).
Publicité des postes disponibles dans le cadre de la priorité de réembauche applicable en cas de licenciement économique.	Suppression de l'obligation d'affichage dans la mesure où l'employeur doit également en informer directement le salarié (C. trav., art. L. 1133-45).

LUTTES ET SUCCES

STA Ruitz - Bruay-la-Buissière (62)

Les RTT par anticipation sont illégales

En 2008, la direction de STA Ruitz (désormais filiale à 100 % de Renault) prétendait, avec la bénédiction des syndicats CFTC, CFDT, CGC, imposer un avenant à l'accord sur les « 35 h» signé en 1999. Son ambition était d'obliger les salariés à poser des jours d' «ARTT 2009» en 2008 pour éviter, selon elle, des mises en chômage partiel. En réalité, la volonté de la direction « *était d'avoir la mainmise totale sur les congés des salariés, de disposer intégralement de quand le salarié pourra prendre ses congés* » a dénoncé Fabien Gache, DSC de Renault, lors d'une conférence de presse le 17 juillet 2014. «*Il s'agit d'ailleurs d'une préoccupation permanente de la firme au losange qui imagine rendre ses salariés taillables et corvéables à merci, dans le cadre désormais des accords dits de compétitivité»* Le syndicat CGT de l'entreprise, signataire de l'accord 35 H, avec l'appui du personnel suite à un référendum, avait dénoncé cet avenant et interpellé l'inspecteur du travail. Celui-ci avait confirmé l'interdiction de prendre des jours d'ARTT par anticipation. En effet, il est strictement interdit de prendre des jours d'ARTT par anticipation d'une année à l'autre. C'est l'annualisation du temps de travail qui est légal. L'inspection du travail avait donc demandé à la Direction de renoncer à cet avenant. Face à l'entement de la direction, quatre syndicalistes ont entamé une procédure aux prud'hommes de Béthune, qui donnent raison au syndicat. Condamnée en première instance puis en appel, la direction s'est obstinée en saisissant la cour de cassation. Après cinq ans de bataille juridique, celle-ci a confirmé les jugements initiaux. Largement consciente de ses torts, la direction aurait multiplié les recours pour « *empêcher d'autres salariés de saisir les Prud'hommes dans les délais. Elle a atteint son but car il y a aujourd'hui prescription* » dénonce la CGT. C'est une nouvelle preuve, s'il en fallait encore, des effets néfastes de l'ANI. Les salariés STA ne peuvent plus attaquer la direction pour réclamer leur dû.

Malgré tout, cette victoire de la CGT va entraîner une jurisprudence au niveau national. Cependant, si un accord est illégal, selon le code du travail, il le reste malgré les signatures de la Direction et des syndicats.

Libertés syndicales : La mobilisation se poursuit

Pas de trève estivale pour les attaques aux libertés syndicales. La mobilisation s'est poursuivie cet été. Celle-ci a été bénéfique pour 3 camarades des garages dont deux qui, assurément, ont vu leur licenciement refusé par l'inspection du travail.

Pour notre jeune camarade élue au CEF, Marion du grarage Renault Grasser en Alsace, les initiatives se poursuivent, malgré le vote au CE de son licenciement, avec notamment une distibution lors des journées portes ouvertes début septembre.

Malheureusement, nous n'avons pas pu empêcher le licenciement d'un camarade chez Arcelor Mittal. Une procédure devant la justice est en réflexion.

N'hésitez pas à alerter la fédération si vous avez connaissances de situations similaires dans votre entreprise ou sur votre territoire.

Label Epoxy- Champigny sur marne (94)

Mobilisation gagnante contre un patron voyou

Les 17 salariés présents le 8 août se sont mis en grève pour protester contre le paiement aléatoire de leur salaire. Ils exigeaient de le recevoir immédiatement conformément à l'accord passé en DP stipulant que l'ensemble des chèques seraient remis au plus tard le 7 du mois. Pourtant, l'employeur continue de payer quand bon lui semble. L'ouverture des négociations a été très tendue. Apres son laïus sur le «gentil patron» qui régularise les salariés sans papier et les difficultés financières, l'employeur a refusé de négocier avec le DS et l'a même bousculé. Malgré la pression, les salariés sont restés soudés et ont refusé de travailler. Aussi, dès 14h, les salariés étaient en possession de leur chèque et de leurs tickets restaurant.Cette mobilisation a fait émerger de nombreuses revendications notamment sur les conditions de travail.

SNWM - Douai (59)

Grande victoire sur les salaires et l'emploi

L'emploi est, au même titre que les salaires, une préoccupation primodiale des salariés. c'est ce qu'a démontré la mobilisation des salariés de la SNWM de Douai en juin dernier. Suite à la réunion nationale, une enveloppe générale et d'harmonisation par site a été attribuée au site de Douai. Pour préparer l'ouverture des NAO locales, la CGT avait ouvert un cahier de revendications. A partir des rencontres avec les salariés, la CGT portait notamment l'évolution de carrière même sans changement de poste et le remplacement des départs en retraite. Elle s'est donc appuyée sur les revendications des salariés pour participer à la première réunion avec l'employeur qui a proposé 0,6% d'AG alors que la CGT exigeait 4%.

Alors que les négociations prenaient fin le 25 juin, la CGT a profité de la journée d'actions nationale pour organiser une assemblée générale des salariés et porter à leur connaissance l'entêtement de la direction qui refusait les propositions de la CGT. Aussi, les salariés réunis en AG ont voté l'arrêt du travail. La grève a permis de rouvrir les négociations et de trouver un protocole d'accord à partir des propositions syndicales portées en intersyndicale avec la CGC, aujourd'hui représentative sur le site de Douai et qui a rejoint la CGT sur les revendications spécifiques locales.

Ainsi, le personnel non cadre bénéficiera de 40€ d'augmentation de salaires uniformes sur la grille des salaires (+2,65% au coefficient 155 à +1,52% au coefficient 395) et 2% en Augmentation Individuelle pour le personnel cadre. A cela il faut ajouter 1,5 % de hausse des primes de poste, salissure, travaux exceptionnels, insalubrité, production. De plus, une enveloppe de 0,85 % pour les augmentations individuelles dont 0,4% maximum pour les rattrapages, a été négociée. Celles-ci seront examinées en commission paritaire réunissant les Syndicats et les Chefs de Services à compter du mois de Septembre. Enfin, une subvention de 0,15% a été accordée pour l'Entraide Mutuelle.Le protocole prévoit également l'organisation de réunions avec les DS pour examiner les différentes solutions possibles pour les passages des non Cadres au statut Cadres par rapport à la grille des salaires évolutive des Non Cadres. Concernant l'emploi, la mobilisation a été payante car la direction a donné son accord de principe pour 14 embauches sur 15 demandées en CDI ou en CDD d'ici la fin de l'année.

Cette victoire a été arrachée grâce à la mobilisation des syndiqués CGT notamment car le syndicat compte 270 syndiqués sur 380 salariés. Elle prouve aussi que le travail en amont de rencontres et d'écoute des salariés est incontournable pour construire le rapport de forces et conquérir des avancées.

SNECMA - GENNEVILLIERS (92)

La CGT refuse de se taire

La direction a envoyé, le 31 juillet dernier, au secrétaire de la CGT un courrier en recommandé pour dénoncer l'appel du syndicat à une manifestation de solidarité avec le peuple palestinien. Elle menace de prendre les «*mesures qui s'imposent* » si le syndicat n'obtempère pas car « *votre organisation syndicale n'a pas vocation à exprimer des revendications de nature politique et encore moins quand celles-ci ont trait à des questions de politiques internationales*» écrit-elle. Aussi, le syndicat a décidé de répondre en publiant la lettre et un tract d'accompagnement.

Pour la CGT, il «*est de la responsabilité du syndicalisme de combattre la stratégie de ceux qui cultivent le rejet de l'autre et la division des salariés pour mieux cacher leur incapacité à tracer des perspectives d'avenir et de justice sociale*» souligne le tract. Et de poursuivre en rappelant que la CGT, comme d'autres associations et syndicats se mobilisent pour la paix et contre l'extinction d'un peuple. *« La CGT le fait aujourd'hui comme elle l'a fait dans le passé pour dénoncer les guerres coloniales, la politique d'Apartheid de l'Afrique du Sud et plus récemment pour affirmer sa solidarité avec les peuples tunisiens et égyptiens lors du « Printemps arabe. La Direction a l'outrecuidance de traiter la CGT «d'irresponsable». Pourtant, l'histoire de la CGT, depuis 1895, a toujours mis en avant son attachement à la paix et à la solidarité de tous les peuples. Son implication dans l'histoire des combats émancipateurs [...] L'attitude de la direction qui voudrait faire pression sur notre syndicat en dit long sur ses choix et orientations politiques. Sous prétexte de pseudo neutralité, d'apolitisme, « d'intime conviction » à préserver, elle choisit son camp : celui des oppresseurs qui étouffent les peuples.»*

«Je vous somme à l'avenir de cesser la diffusion de tracts à caractère politique ; à défaut, nous engagerons les mesures qui s'imposent» conclue la direction. Cette intimidation est un nouvel exemple de la guerre patronale contre les libertés syndicales. Aussi, pour le syndicat *«il est hors de question de se taire et de céder à ses injonctions.»*

Mutuelle Familiale

Entre nous, la solidarité

NOTRE MUTUELLE, C'EST COMME UNE FAMILLE.

On protège les salariés, on accompagne les acteurs de l'entreprise.
Bref, on se serre les coudes.

OFFRES ENTREPRISES

POUR GARANTIR L'ACCÈS AUX SOINS POUR TOUS,
NOUS POUVONS FAIRE BEAUCOUP ENSEMBLE !

01 55 33 41 27 www.mutuelle-familiale.fr

Adhérente MUTUALITÉ FRANÇAISE

Merci aux collaborateurs de la Mutuelle Familiale qui ont posé pour ces photos.

Mutuelle livre II régie par le Code de la mutualité - Siren 784 442 915 - Document non contractuel - Février 2014 - Crédits photo : © Olivier Rohrer