

Pour ne pas faire les frais de la crise

AGIR ENSEMBLE POUR DÉFENDRE VOTRE EMPLOI ET ACCUEILLIR DES JEUNES DANS LES ENTREPRISES

La crise économique qui sévit depuis l'automne, aura un effet reporté sur la situation de l'emploi qui va s'aggraver sur la fin de l'année. Après l'arrêt de nombreux contrats à durée déterminée et missions d'intérim, après le chômage partiel, ce sont les licenciements économiques qui sont à redouter, ainsi que la baisse du volume prévisible d'embauches en alternance de jeunes à la rentrée 2009. La CFDT, notamment dans la métallurgie, s'est beaucoup activée pour créer des conditions qui, d'une part permettent le maintien du contrat de travail dans les entreprises en difficulté en attendant une reprise de l'activité économique, d'autre part favorise l'accueil de jeunes dans les entreprises qui le peuvent.



© C. Avril

Lorsque l'activité économique est à la baisse, il faut privilégier la formation professionnelle, à la fois pour utiliser le temps libéré en maintenant la rémunération, et pour préparer les qualifications qui seront nécessaires au moment de la reprise.

Des dispositions ont été prises, tant au plan légal que conventionnel, notamment avec l'accord de la métallurgie du 7 mai 2009, pour permettre un recours et un financement accru de la formation professionnelle.

Il s'agit ainsi, de préserver le lien contractuel entre l'employeur et le salarié pour éviter des licenciements, tout en mettant à profit le temps

libéré par la baisse d'activité pour former et préparer la reprise.

L'utilisation du droit individuel à la formation et le renforcement de l'indemnisation du chômage partiel sont des éléments concrets mis en place dans cet objectif.

Pour lui éviter le chômage et ne pas sacrifier la jeunesse, et avec elle notre avenir, les entreprises doivent accueillir les jeunes malgré la crise économique, dans des conditions qui permettent de leur donner une formation de qualité et une autonomie sociale avec un statut décent.

Avec la crise, certaines entreprises sont fragilisées et marquent le pas dans leur volonté d'accueillir en contrat d'alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation), autant de jeunes que les années antérieures. D'autres, qui n'ont jamais été de grandes pourvoyeuses d'alternants, ne sont guère encouragées à faire des efforts. Si nous n'y prenons garde, rien que dans la métallurgie, ce sont potentiellement 10 000 jeunes qui peuvent se retrouver sans employeur dès la rentrée, alors même qu'en temps normal ils auraient été accueillis dans nos entreprises de la métallurgie.

Le gouvernement, poussé par les partenaires sociaux, a réagi en apportant des aides nouvelles aux entreprises pour l'embauche de jeunes en alternance, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, ainsi que le soutien au tutorat. Un certain nombre d'entreprises s'engagent en ce moment à embaucher plus qu'habituellement, des apprentis pour la rentrée prochaine. Il faut tout faire pour que votre entreprise soit parmi celles-ci.

L'accord national de la métallurgie du 7 mai 2009, signé par la FGMM-CFDT, promeut l'emploi des jeunes comme une priorité, en affirmant que le nombre de jeunes salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein des entreprises de la métallurgie serait maintenu au niveau de 2007 et 2008, à environ 35 000 et ce malgré la conjoncture économique particulière.

MESURES POUR LA FORMATION des salariés et L'ACCUEIL DES JEUNES dans la métallurgie

TOYOTA Le coup de blues

Au milieu de l'été, le bruit a couru que la Yaris pourrait être fabriquée à Onnaing, près de Valenciennes, autour de 2012. La presse locale s'est faite écho d'un article paru dans le quotidien japonais " Asahi Shimbun " sur le fait que Toyota déclarait y envisager la fabrication de la Yaris hybride à motorisation essence-électrique. Mais sur le site, fermé pour trois semaines de vacances depuis début août, il est impossible d'obtenir une information claire, jusqu'à ce que la Direction sorte de son



© C.AVRI

silence et démente officiellement cette possibilité face à des salariés dépités. Certes, la production de Yaris Toyota a largement profité des primes à la casse mises en place un peu partout en Europe. Un plan prévisionnel d'activité doit être présenté au personnel en octobre et les salariés se demandent si en fait d'augmentation de la production ce ne serait pas plutôt une baisse de l'activité accompagnée de chômage partiel qui les attendrait. Jusqu'à maintenant, l'usine valenciennoise fonctionne bien puisqu'elle a dû rappeler environ 350 intérimaires pour faire face aux commandes de voitures générées par les primes à la casse. Un CE est prévu le 21 septembre 2009 où la CFDT entend bien éclaircir cette affaire. En attendant des précisions sur l'avenir, chaque salarié reste concentré sur la qualité de sa production, espérant prendre le marché de la Yaris Hybride en 2012, si jamais celui-ci n'est pas une fois de plus attribué aux japonais.

EMPLOI ET FORMATION DES SALARIÉS

Convention d'indemnisation du chômage partiel avec maintien de l'emploi en contrepartie

Pour toutes les entreprises signataires d'une convention d'entreprise dans le cadre de l'accord du 1er avril 2009, spécifique au secteur automobile :

- Formation de 10 jours (70 heures) en moyenne par salarié en chômage partiel à mettre en œuvre sur une durée de neuf mois à partir de la signature de la convention d'entreprise conclue sur la base d'une durée de 3 mois ;
- Formations assurant le développement des compétences transférables et des qualifications professionnelles ; réalisées dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation ou du DIF, hors temps de travail ; les actions d'adaptation au poste de travail habituel sont exclues.

Pour toutes les entreprises de la métallurgie, dans le cadre de l'accord de branche du 7 mai 2009 et de la convention qui lui fait suite entre le ministère et l'UIMM :

- La rémunération garantie minimum est égale à 75 % du salaire brut dans le cadre du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée".

Mesures exceptionnelles pour les entreprises en difficulté : 50 M€ dont 35 pour les PME, date d'effet au 1er janvier 2009

- Formation visant un certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) ou avec 70 heures minimum de formation, un titre AFPA ou un diplôme professionnel ou un socle de compétences industrielles, ou un parcours de formation proposé par une entreprise.
- Pour les heures de formation ainsi effectuées, en dehors du chômage partiel, prise en charge par l'OPCAIM de 50 % du salaire brut chargé plafonné à 12 €/h dans la limite de 200 heures par stagiaire, prise en charge des coûts pédagogiques selon les règles OPCAIM.
- Avis demandé aux Institutions Représentatives du Personnel quand elles existent.
- Prise en charge de l'allocation de formation du Droit Individuel à la Formation utilisé pendant le chômage partiel, limitée au montant de la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement.

Accompagnement des entreprises pour recenser les besoins de formation

- Aide à l'entreprise pour réaliser un diagnostic sur les besoins de formation des salariés et pour construire des projets de formation : dans la limite de 5 jours par an et de 1 200 € hors TVA par jour.

ACCUEIL DES JEUNES

en Contrat d'Apprentissage ou Contrat de Professionnalisation

Tutorat

- Aide financière de la mission de tuteur à raison de 200 euros par mois limitée à 6 mois pour tout contrat conclu avant le 31 décembre 2009.
- Il est important que la mission de tuteur soit dotée de moyens et de décharge de temps, qu'elle ait une reconnaissance et fasse l'objet d'une formation.

Prise en charge des Contrats de Professionnalisation conclus du 22 juin au 31 décembre 2009

- Les forfaits horaires habituels sont majorés de 30 % afin de tenir compte des frais de transport et déplacement pour se rendre sur le lieu de formation.

Développeurs de Contrat de Professionnalisation

- Embauche de 50 chargés de mission pour communiquer et démarcher les entreprises sur les Contrats de Professionnalisation. Ces recrutements se feront avant le 31 décembre 2009 pour 12 mois maximum.

Renforcement des développeurs dans les CFAI

- Renforcement de l'action des 135 chargés de mission actuels dans les Centres de Formation d'Apprentis de l'Industrie (CFAI).

Mise à disposition de centres de formation internes

- Demande aux grandes entreprises de mettre à disposition leurs structures d'accueil et de formation pour permettre l'embauche au sein des PME et TPE en Contrat de Professionnalisation ou Contrat d'Apprentissage.

En s'appuyant, notamment, sur ces dispositifs d'aide et de financement, nos sections syndicales sont invitées à interpeller leur entreprise :

- soit, lorsqu'elles sont confrontées au chômage et aux risques de licenciement, pour demander un plan d'action de formation en attendant la reprise ;
- soit, lorsqu'elles estiment que leur entreprise est en capacité de le faire, pour demander qu'elle accueille en nombre des jeunes en alternance.

PORTABILITÉ DES DROITS SANTÉ ET PRÉVOYANCE en cas de rupture du contrat de travail

À compter du 1er juillet 2009, pour le salarié dont le contrat de travail est rompu, l'employeur est tenu d'organiser le prolongement des garanties santé et prévoyance dont le salarié bénéficiait dans l'entreprise.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel Modernisation du Marché du Travail (ANI-MMT) du 11 janvier 2008 (signé par CFDT, CFTC, CGC, FO) prévoit la portabilité des droits en matière de prévoyance collective aux salariés ayant perdu leur emploi et bénéficiant de l'assurance chômage. Un avenant n°3 du 18 mai 2009 en précise les modalités d'application.

QUI FINANCE ?

- Soit l'employeur et l'ancien salarié continuent de cotiser au régime complémentaire dans les mêmes proportions qu'antérieurement à la rupture du contrat de travail. C'est l'employeur qui a la responsabilité de la totalité du paiement. Il lui appartient de voir avec son ancien salarié comment celui-ci s'acquittera le plus facilement de cette charge. La retenue au moment du versement du solde de tout compte apparaît la plus simple.

- Soit un dispositif de mutualisation est instauré par un accord de branche (national, territorial), un accord de groupe ou d'entreprise, pour prévoir que l'ancien salarié est couvert sans payer de cotisation. Sa garantie est prise en charge par l'organisme complémentaire qui répartit les coûts de cette couverture sur l'employeur et les salariés qui restent dans l'entreprise (conformément à l'article L911-1 du Code Sécurité Sociale) dans les mêmes proportions que les cotisations.

QUELLE DURÉE DE GARANTIE ?

Les anciens salariés bénéficient de leur couverture complémentaire pendant une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail (appréciée en mois entier) sans que cela n'exécède 9 mois.

En clair :

- 1 mois de contrat de travail = 1 mois de maintien de la couverture antérieure,
- 2 mois de contrat de travail = 2 mois de maintien de la couverture antérieure, et ainsi de suite jusqu'à 9 mois de contrat de travail...
- 5 ans de contrat de travail, 9 mois de maintien de la couverture antérieure (application de la durée maximale possible).

QUI SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

Les salariés dont le contrat de travail est rompu aux motifs suivants essentiellement, et qui bénéficient d'allocations chômage : licenciement (sauf pour faute lourde), rupture conventionnelle, démissions pour motif légitime.

Le salarié a la possibilité de renoncer à ce droit, cette renonciation est alors définitive et concerne l'ensemble des garanties (santé et prévoyance), c'est le principe du « tout ou rien ».

Dans ce cas, le salarié doit le

notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. Pendant ce délai, il conserve le maintien des garanties.

Pour bénéficier de ce droit, l'ancien salarié doit fournir, à son ancien employeur, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage. Il doit aussi l'informer de la cessation du versement des allocations chômage, lorsque celle-ci intervient pendant la durée du maintien de la couverture.

KUKA SYSTEMS
La CFDT attend un maintien d'activité et des mesures sociales

L'entreprise Kuka Systems France, dont le siège social se situe à Montigny-le-Bretonneux (78), fait l'objet d'un projet de fermeture définitive par son actionnaire Kuka Allemagne, un des leaders mondiaux de la robotique. L'annonce de cette fermeture, juste avant les vacances d'été de 2009, avait abouti à une journée de manifestation des salariés au siège social le 23 juillet 2009. Les négociations vont s'ouvrir le 2 septembre 2009, lors de la deuxième réunion du P.S.E.

Le délégué syndical CFDT présentera les arguments, déjà énoncés à l'actionnaire, pour préserver et maintenir l'activité, même réduite ainsi que des propositions, pour obtenir un Plan de Sauvegarde de l'Emploi décent.

Afin de préserver l'emploi en France, la CFDT demande à l'État, qui subventionne les constructeurs automobiles (SA Renault, Heuliez, PSA, Renault Trucks, etc.), aux élus et aux médias de soutenir les salarié(e)s de KSF dans leur lutte pour sauvegarder leur entreprise centenaire et au savoir-faire reconnu.

Q: Dans mon entreprise, j'ai une institution de prévoyance qui couvre mes frais de santé et une assurance qui couvre la prévoyance gros risques ; est-ce que je peux choisir le maintien d'une seule d'entre elles ?

R: Le principe retenu est le " tout ou rien ". Le salarié licencié choisit le maintien ou non de tous les droits antérieurs (santé et prévoyance).

Q: Je souhaite garder le maintien de la couverture après les 9 mois maximum : est-ce possible ?

R: OUI, mais pour partie et pas dans les mêmes conditions. Dans ce cas, la part employeur n'existe plus et c'est l'article 4 de la loi Evin qui s'applique. Il permet seulement le maintien de la couverture santé et prévoit que le coût global de celle-ci ne peut pas dépasser 50 % du coût antérieur (soit part patronale + part salariée + 50 %).

Q: Mes ayants droit (conjoint, enfants) bénéficient-ils de cette couverture ?

R: Les ayants droit ne sont pas mentionnés dans l'avenant n°3 du 18 mai 2009. Toutefois, il est précisé que " le salarié garde ses droits à l'identique ". On peut donc, sur cette base, faire prévaloir que la réponse à cette question est oui.

Q: Dans le cas où l'entreprise est en redressement judiciaire ou cessation de paiement : est-ce que l'administrateur désigné et les AGS prennent le relais de l'obligation de l'employeur ?

R: Théoriquement oui, mais ce n'est pas écrit ! À prévoir là encore dans l'accord de branche ou d'entreprise.

Q: Un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, bénéficie-il de cette couverture ?

R: Le maintien des droits pour les apprentis et les autres contrats dépend de leurs droits à l'allocation de chômage d'une part, et de l'octroi d'une couverture prévoyance dans l'entreprise d'autre part. Si les deux conditions sont remplies, il bénéficie de la portabilité des droits.

Questions
Réponses

Les Organismes de Contrôle et de Prévention

Ce sont les organismes de prévention, d'inspection et contrôle tierce partie, qui œuvrent pour garantir la qualité et la conformité des produits, des installations, des constructions et des infrastructures en France. Ils sont les garants de la santé et la sécurité des citoyens dans leur vie quotidienne comme au travail. Les principaux organismes connus du grand public sont Bureau Veritas, Socotec, Apave Groupe, Dekra Norisko...

La responsabilité pénale des salariés des OCP

Le travail de ces organismes est organisé à partir de normes à respecter et s'ils doivent être les garants de la santé et la sécurité des citoyens, ils ont aussi une responsabilité vis-à-vis de leurs salariés. Or le constat que nous pouvons faire depuis plusieurs années, c'est que ni les salariés, ni les citoyens ne sont protégés comme il se doit. La FGMM-CFDT a constaté que de plus en plus souvent les salariés des Organismes de Contrôle et de Prévention voyaient leur responsabilité pénale mise en cause dans le cadre d'un travail effectué. Trop souvent, ils sont amenés à s'engager pour des contrôles faits de manière partielle ou même non réalisés.

Les causes sont connues

La charge de travail de plus en plus importante qui empêche la réalisation d'un travail réellement sérieux et entier, la compétition économique et la volonté d'augmenter la rentabilité poussent les entreprises à réduire les temps impartis pour le travail de contrôle. On demande alors aux salariés de faire un travail toujours plus important en moins de temps. De la même manière, cette dégradation des conditions d'intervention des Organismes de Contrôle et de Prévention ne permet plus de garantir la sécurité des usagers. Ce constat touche malheureusement tous les domaines d'intervention des OCP (l'électricité, les appareils à pression et de levage, les appareils à rayonnements ionisants, le contrôle construction, le risque incendie, la fiabilité des bâtiments face

aux séismes, la coordination sécurité chantiers...), c'est-à-dire tous les éléments essentiels de la prévention des risques dans les établissements industriels, commerciaux et les établissements recevant du public.

La réaction syndicale

Face à cela, la FGMM-CFDT a interpellé dès 2006 l'ensemble des acteurs du secteur (Ministères, patronat, la Cofrac chargée des habilitations, les OCP, les autres organisations syndicales). Cette première interpellation a abouti à la mise en place d'un groupe de travail au sein du Conseil Supérieur de la Prévention des risques professionnels, sous l'égide du Ministère du travail pour, dans un premier temps, traiter des vérifications électriques et plus généralement des équipements de travail. Pour la CFDT, il s'agit d'une première étape qui vise à avoir des débouchés sur tous les secteurs d'activité. Ce groupe de travail est composé de représentants du Ministère, des représentants des organisations syndicales (la CFDT a six représentants dont cinq issus de la profession), des Apave, de Bureau Veritas et de Socotec, des représentants patronaux de la profession (Coprec et Syprev), avec toutefois une venue tardive des Apave, des représentants du patronat (Medef) et des personnes qualifiées (OPBTP, INRS, EDF, etc.).

Lors de la première réunion, un état des lieux sans concession a été dressé, et la CFDT s'est attelée à démontrer les manquements et les conséquences induites. Lors de la réunion du 3/07, c'est

le Cofrac qui était mis « sur le grill ». Nous avons eu droit à une présentation de cet organisme d'accréditation et notamment de la section « Inspection », qui concerne tout spécialement les OCP pour un très grand nombre de domaines d'activités. Selon la CFDT, le Cofrac, dans son mode de fonctionnement actuel, n'est nullement garant d'une déontologie, permettant de pouvoir effectuer son travail correctement sans pression. Nous avons donc interpellé son représentant sur les investigations réalisées et sur celles qu'il pourrait réaliser conformément à la norme NF EN ISO/CEI 17020, et qu'il n'effectue pas. Notamment, sur les questions des durées d'intervention et sur le fait que les auditeurs techniques sont quasiment tous de la profession. Le principe: « je te tiens par la barbichette, tu me tiens par la barbichette » empêchant toute réelle sanction. Partant de ce constat, la CFDT est intervenue pour demander que les organisations syndicales de salariés puissent être représentées au sein du comité de section « Inspection » du Cofrac. Le Ministère a accepté cette demande, ce qui constitue déjà un grand pas.

En parallèle, les représentants patronaux des OCP, (au travers du Coprec), ont accepté de rencontrer les représentants de la CFDT, pour faire le point sur la situation actuelle, sur les visions respectives pour l'avenir et examiner ce qui pourrait être fait en commun pour progresser sur les problèmes existants. Aujourd'hui nous poursuivons notre action afin d'obtenir la définition de temps de contrôle au niveau de l'offre faite au client.

MOLEX Éventuelle reprise

La CFDT défend le maintien de l'emploi sur le site de Villemur, par l'intermédiaire de l'intersyndicale. Molex faisant partie de la filière automobile, la CFDT s'étonne que les 3,5 milliards d'euros de prêt accordés par l'État à chacun des constructeurs PSA et Renault n'aient pas eu d'influence sur la politique sociale du sous-traitant Molex. La CFDT veut obtenir des constructeurs automobiles, qu'ils s'opposent à la délocalisation de l'activité de Villemur en faisant pression sur Molex. À ce jour, aucune information sur l'identité d'un éventuel repreneur n'est divulguée. Nos responsables politiques se doivent de clarifier cette situation et de déboucher sur des actions claires permettant de rétablir le droit des salariés.

THALES AVIONICS Une délocalisation décidée en été

Un projet de réorganisation de la production de Thales Avionics a été présenté au CCE le 16 juillet par la Direction. Il annonçait la réduction de l'outil industriel français de Thales Avionics et celle du développement d'un site de Singapour (paradis fiscal gris clair selon l'OCDE et à Gouvernement autoritaire, la grève y est interdite). La réduction se traduit par la suppression de 93 postes au Haillan, près de Bordeaux, et de 92 postes en Région parisienne à Meudon. Alors que le Président de la République a déclaré qu'il s'opposerait à la désindustrialisation de la France, rappelons que l'État est actionnaire majoritaire de Thales et que ce dernier en reçoit des aides. La CFDT, lors du CCE de juillet, a lancé une expertise pour connaître les raisons de cette délocalisation et pour élaborer des solutions alternatives à ce projet. Les conclusions sont attendues pour la fin de l'année.

Agenda fédéral militants

Les équipes syndicales CFDT en action

Les 28, 29 et 30 septembre 2009, la CFDT donnera un coup d'éclairage sur les problèmes d'emploi et sur l'action de ses équipes.

Dans chaque région, des initiatives sont prises en ce sens. La FGMM invite ses militants à s'y inscrire.



Equipe de ThyssenKrupp



Equipe d'Alcan



Equipe de Midi-Pyrénées