Rien n'est acquis
Tout est conquis

C'est notre credo à la CGT. Dans un mois, nous remettrons tous nos mandats en jeu. Ces élections ont une particularité. Les ordonnances Macron sont passées par là et ont complètement bouleversé le Code du travail et la hiérarchie des normes. Aujourd'hui, la primauté est donnée aux accords d'entreprise et ceux-ci peuvent être inférieurs aux accords de branche et aux accords nationaux. Mode d'emploi ci-dessous :

AVANT

- La loi – le Code du travail - fixait des **règles générales** qui garantissaient des **droits minimaux aux salariés**.
- La convention collective pouvait fixer des règles différentes, à condition qu'elles soient **plus favorables aux salariés**.
- L'accord d'entreprise pouvait lui aussi fixer des règles différentes si et uniquement si elles **amélioraient la protection des salariés**.

En cas de conflit entre différentes normes, c'est donc la norme **la plus favorable au salarié** qui l'emportait.

MAINTENANT

- L'entreprise est le lieu privilégié de la **négociation collective**, où s'élaborent les règles régissant les droits des salariés.
- La convention de branche peut prévoir des règles différentes de la loi (qui ne fixent plus que des principes généraux), y compris si **ces règles sont moins favorables aux salariés**.
- L'accord d'entreprise peut prévoir des **règles moins favorables** que celles de l'accord de branche.

En cas de conflit entre différentes normes, la norme **défavorable au salarié** peut l'emporter.

Ainsi, ce que nous avions coutume d'appeler « nos acquis » jusqu'à présent pourra être remis en cause par simple accord. Par exemple, les négociations annuelles obligatoires (les fameuses NAO), qui portent notamment sur les salaires et l'égalité professionnelle, peuvent perdre leur caractère annuel et obligatoire et peuvent, sous réserve d'accord, avoir lieu seulement tous les quatre ans selon des modalités… négociables. D'autres exemples : les primes dites acquises, comme la prime d'ancienneté ou la prime de 13e mois, pourront être supprimées, les journées enfant malade ou administratives pourront être remises en cause, le congé maternité pris en charge à 100% pourra être revu à la baisse,...
Vous avez l'habitude des « négociations » et des signatures d'accord dans notre entreprise (NAO au rabais, accords avantageux pour les seuls actionnaires...). Vous suivez l'actualité et vous savez que la convention collective est en train d'être revue à la baisse, aussi bien pour les mensuels que les cadres.
Nous ne pouvons plus continuer ainsi, nous avons besoin d'un **véritable contre-pouvoir**.

Actuellement dans notre entreprise, une seule organisation syndicale a le pouvoir à elle seule de signer n'importe quel accord avec la direction : c'est FO, qui est représentative à plus de 60%.

Vous avez toujours choisi de voter massivement pour FO aux élections professionnelles. Avec le recul, êtes-vous satisfaits des accords conclus entre ce syndicat ultra-majoritaire et la direction ?

Pour mémoire, les derniers accords signés :

- **L'accord NAO de 2018 limitant drastiquement les augmentations générales des non-cadres et reconnaissant l'investissement des cadres uniquement « à la tête du client » a été conclu pour deux ans et a été appliqué en 2019,**
- **L'accord d'intéressement qui redistribue des miettes sous prétexte que c'est « mieux que rien »,**
- **L'accord de mise en place du CSE qui ne préserve pas nos « acquis »…**

Vous êtes nombreux à nous dire que vous voulez du changement. Pour que cela soit possible, nous avons besoin de votre engagement sur nos listes.

la cgt Tokheim

En résumé, tout est négociable avec les ordonnances Macron

Vous connaissez notre pugnacité, nos revendications élevées et notre engagement pour le progès social...

Pour de nouveaux conquis sociaux et protéger vos « acquis » :

Rejoignez-nous sur les listes CGT

Une intersyndicale impossible

Devant l'enjeu des ordonnances Macron, nous avons lancé un appel à une réunion intersyndicale dès le 18 mars 2019 afin de préparer au mieux les négociations pour le passage en CSE. Nous avons essuyé un refus catégorique de la part du délégué syndical central FO et aucune réponse de la CFE-CGC.
Puis, le 3 octobre 2019, le délégué syndical central FO nous a proposé une réunion intersyndicale, alors que l'accord de mise en place du CSE avait déjà été signé et que nous en étions à l'étape du protocole d'accord préélectoral. Agréablement surpris, nous avons accepté. Mais le lendemain, nous avons déchanté, le délégué syndical central FO nous a fait part de sa volonté de cesser toute coopération avec notre organisation syndicale sous prétexte que nos revendications n'étaient pas raisonnables...
Nous vous laissons lire notre réponse, ci-dessous, sans aucun commentaire.
C'est à vous de juger et de faire le choix que vous estimez le meilleur pour vous, pour notre entreprise.

YAZICI-LIBBRECHT Iffet

De:	YAZICI-LIBBRECHT Iffet
Envoyé:	vendredi 18 octobre 2019 07:36
À:	Délégué syndical central FO
Cc:	Délégué syndical central CFE-CGC
Objet:	RE: intersyndicale

Bonjour[redacted](et bonjour[redacted],

Non, je n'ai pas eu la réflexion « C'était sûr » à la lecture de ton mail. Comme je te l'avais déjà dit, j'ai été agréablement surprise de ta proposition, même si elle est venue plus de 6 mois après ton refus catégorique de mon appel à intersyndicale de mars dernier. Par contre, lorsque nous nous sommes rencontrés le 3 octobre, l'ambiance était tendue et je n'ai senti aucune volonté d'avancer ensemble ni de la part des élus FO, ni de la CGC. Les messes basses, les appartés… Ne participent pas à favoriser une ambiance saine de travail en commun.

Je comprends que Laurent[redacted]ait pu être vexé de la remarque de Bastien, qui est toujours aussi franc et vif ☺ Mais je suis d'accord avec lui : des représentants de proximité désignés parmi les membres élus, avec 8 heures de délégation mensuelles… On ne peut pas appeler cela une avancée. Avec le passage en CSE selon l'accord que vous avez signé, on passe de 122 sièges et 1005 heures de délégation mensuelles à 64 sièges et 872 heures mensuelles au mieux. Je dis au mieux, parce qu'avec la double condition pour la mise en place des représentants de proximité, leur nombre peut varier de 4 à 21. Pour rappel, lors de la négociation de l'accord CSE, la CGT avait proposé un à deux représentants de proximité par site et par organisation syndicale, avec la possibilité de les désigner parmi les salariés. La CGT avait aussi demandé 28 heures de délégation pour les membres élus (soit une majoration de 6 heures par rapport au minimum légal) et 20 heures de délégation pour les représentants de proximité. Je ne vois pas ce qu'il y a de déraisonnable à vouloir avoir mieux que ce qu'on avait ou à défaut de ne rien perdre des conquis.

Pour finir, je voudrais aussi te dire que nous ne comprenons pas votre philosophie qui serait « raisonnable » par rapport à la nôtre qui ne le serait pas. Nous n'avons définitivement pas la même vision du syndicalisme et de la représentation du personnel. Par exemple, pour la négociation d'un accord, il ne nous viendrait pas à l'esprit de partir du projet de la direction, qui reste toujours au minimum légal (*) plutôt que de bâtir notre propre projet avec des revendications justes, au plus près des besoins des salariés. La philosophie du « mieux que rien » n'est pas la nôtre. Encore un exemple, nous ne comprenons pas non que les élus FO et CGC n'usent pas des prérogatives et missions que leur confère le Code du travail. Nous ne comprenons pas que lorsqu'il y a une situation de dégradation des conditions de travail, vous ne rameniez pas la problématique en instance pour la traiter avec les outils dont vous disposez mais que vous préfériez
« régler » le problème en off, à la manière de la direction : il y a un problème d'organisation du travail, on fait disparaître le salarié qui le subit et il n'y a plus de problème. Vous êtes 100% FO dans deux CHSCT sur trois et cela ne semble pas vous poser de problème que notre entreprise ne respecte pas ses obligations légales en matière de DUERP (c'est juste un seul exemple). Sachant que ce document est la pierre angulaire de la prévention des risques… A la rigueur, c'est votre choix, mais ce qui m'embête le plus dans cette histoire, c'est que parfois des élus FO nous entravent lorsque nous faisons valoir la simple application du Code du travail (à l'exception de Magali, qui était avec nous en CHSCT et dont je salue l'intégrité et l'honnêteté).

Je vais m'arrêter là, mais sincèrement je suis déstabilisée par votre philosophie et votre pratique du syndicalisme et de la représentation du personnel. J'espère que vous ne m'en voudrez pas de ma franchise ☺

Avec toute ma sincérité,

Iffet

(*) Le minimum légal ! Avec les ordonnances Macron, il n'y a plus de minimum légal. Les accords de branche ou d'entreprise pourront intégrer des mesures inférieures à celles du Code du travail… La vie des salariés va être compliquée si vous continuez à être « raisonnables ».

Si, comme nous, vous êtes « déraisonnables » et souhaitez les meilleures conditions de travail possibles, rejoignez-nous !

Adieu CE, DP et CHSCT
Place au CSE

Les élections professionnelles de cette année verront la disparition des instances que vous avez toujours connues. Il n'y aura plus de CE, plus de DP, plus de CHSCT. Tout sera fusionné et dilué en une unique instance : le CSE (comité social et économique).
Concrètement cela va se traduire par un nombre réduit d'élus avec des moyens diminués pour assumer les mêmes prérogatives.

	AVANT	APRES
Nombre de sièges au niveau national	122	64
Nombre total d'heures de délégation	1005	704 à 872
Nombre de réunions minimum par an	192	36

Comme nous l'avons vu, avec les ordonnaces Macron, tout est négociable. L'accord de mise en place du CSE signé par les autres organisations syndicales est à peine au-dessus du minimum légal. Nous avons catégoriquement refusé de le signer car, comme toujours, nous avions des revendications élevées pour défendre les intérêts des salariés avec des moyens dignes de ce nom : un nombre d'élus et d'heures de délégation majorés, la mise en place de représentants de proximité en-dehors des élus et sur tous les sites, désignés de façon paritaire par les organisations syndicales représentatives, le financement intégral de toutes les expertises du CSE, davantage de moyens pour les activités culturelles et sociales...

Nous aurions pu « sauver les meubles » et obtenir plus lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral. Nous avons même participé à une réunion intersyndicale avec FO et la CFE-CGC, mais cela s'est soldé de la même manière : juste le minimum légal. La direction et les autres organisations syndicales estiment qu'il y a un réel progrès avec la mise en place de représentants de proximité. Or, leur désignation doit remplir une double condition : être élu titulaire ou suppléant et être rattaché à l'établissement qu'ils représenteront. Autrement dit, la probabilité qu'il y en ait sur tous les sites est très faible. Nous sommes loin des revendications de la CGT...

Face aux reculs sociaux que nous vivons, nous devons être organisés, forts et représentatifs pour défendre les intérêts de notre entreprise avec ses salariés.

Rejoignez-nous sur les listes CGT !

Anciennement DP

Attributions relatives au respect du droit du travail, libertés individuelles, etc.
- Réclamations individuelles et collectives des salariés
- Respect du Code du travail
- Saisine de l'inspection du travail
- Droit d'alerte en cas de discrimination ou atteinte aux libertés

Anciennement CE

Attributions économiques et sociales
- Expression collective des salariés pour la prise en compte de leurs intérêts économiques et financiers, d'organisation du travail et de formation professionnelle
- Activités sociales et culturelles
- Droit d'alerte économique et social

Anciennement CHSCT

Attributions santé, sécurité et conditions de travail
- Prévention, protection de la santé et de la sécurité
- Amélioration des conditions de travail
- Enquêtes, inspections
- Droit d'alerte en matière de santé et sécurité

Bêtisier à propos de la CGT

Vous êtes nombreux à apporter votre soutien à nos actions au sein des instances et à nous faire confiance pour la défense de vos droits et de vos intérêts. Cependant, vous nous avouez aussi que parfois vous subissez des remarques de votre hiérarchie quand vous êtes vus en présence d'élus de notre organisation syndicale. Ces remarques prennent la forme de poncifs, que nous avons choisi d'appeler le bêtisier.

« Vous voulez planter la boîte »

Nous voulons exercer notre droit de regard sur la marche de l'entreprise et nous assurer d'une politique de redistribution juste et équitable. Notre intérêt à tous est la bonne marche de l'entreprise.

« Vous avez une vision négative, vous n'êtes pas constructifs »

Nous démontrons largement par nos actions dans les différentes instances et nos propositions constructives lors des négociations que nous sommes au plus près des besoins et réclamations de tous les salariés que nous représentons. Nous ne cessons de revendiquer des augmentations dignes de ce nom, un accord d'intéressement avantageux, un accord qualité de vie au travail et une amélioration continue des conditions de travail. Ces revendications sont balayées par la direction, habituée à fonctionner avec l'attitude arrangeante de l'organisation syndicale majoritaire.

« Une regrettable erreur »

Vous avez été nombreux à nous alerter après avoir reçu chez vous une lettre signée de la main du DRH mentionnant « sur proposition de votre supérieur hiérarchique, votre rémunération mensuelle a été portée à... ». Après calcul de l'augmentation, vous vous êtes aperçu que cela correspondait à 1%, soit l'augmentation générale appliquée **automatiquement**, et non d'une augmentation au mérite demandée par votre hiérarchie. Vous avez exprimé des sentiments d'indignation et d'injustice et nous avons demandé des explications à la direction, qui a reconnu qu'il s'agissait d'une « regrettable erreur ». Nous avons alors demandé un rectificatif afin d'éviter toute suspicion de duperie ou de provocation. Mais la pilule reste amère pour nombre d'entre vous, particulièrement ceux qui n'avaient pas eu d'augmentation de salaire depuis de nombreuses années et qui s'étaient réjouis à la réception de cette lettre... De l'art de faire passer les droits pour des privilèges...

« C'est mieux que rien ! »

Comme vous le savez, cela fait des années que nous revendiquons un accord d'intéressement digne de ce nom. L'ancien accord a expiré en 2015 et la direction est restée sourde à nos demandes. Cette année, elle nous a proposé un accord très restrictif : l'enveloppe totale d'intéressement peut atteindre 33,3% du bénéfice (avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement) MAIS l'intéressement distribué est plafonné à 3% des salaires bruts annuels avec des conditions d'attribution discutables et restrictives. Le Code du travail permet de redistribuer 20% des salaires bruts annuels. Cet accord a été signé par le syndicat majoritaire après un « effort » de la direction qui est d'avoir les plafonds suivants : 3% la première année pour finir à 4% la troisième année. Quelques miettes de miettes de plus…

Nous vous laissons apprécier la politique de redistribution des richesses créées par votre travail… A la CGT, nous ne cautionnons pas cette politique du « mieux que rien », qui consiste à niveler par le bas. Nous militons pour une redistribution juste et équitable des richesses par le travail.

Du changement à la CGT

Depuis le 20 septembre 2019, **Iffet Yazici-Libbrecht** a été mandatée en tant que déléguée syndicale centrale en remplacement de **Fernando Oliveira**. Nous sommes tous à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter pour vous engager à nos côtés.

Iffet
06 14 62 84 14
National

Fernando
06 42 10 42 72
Grand Paris

Didier
06 23 74 68 20
NERAC

François
06 07 98 81 08
Ouest-Sud

La CGT Tokheim - Octobre 2019 - Ne pas jeter sur la voie publique