



L'ensemble des élus CGT vous souhaite santé et bonheur
pour cette année 2018.

En décembre dernier est paru la dernière ordonnance d'Emmanuel Macron pour réformer le code du travail. Un énorme cadeau pour le patronat juste avant Noël !!
Avec ces ordonnances c'est clairement la remise en cause des négociations et des droits des salariés.

Les principaux impacts pour notre entreprise dans le cadre du dialogue social sont :

La fusion des institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT).

Les différentes instances seront regroupées au sein du CSE (comité social et économique).

Il y aura moitié moins d'élus et cette instance abordera tous les sujets.

Le CHSCT va disparaître pour devenir la commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Ce sont des membres de la CSE qui siégeront dans cette commission mais ils n'auront plus aucun moyen comme c'était le cas du CHSCT (registre de dangers grave et imminent, demande d'expertise payé par l'employeur, obligation de demander l'avis des membres avant un changement des conditions de travail...).

Les conséquences pour vous et nous seront des délégués encore plus pris par l'analyse des lois et des réformes en cours afin d'être à même de participer aux négociations. Moins de temps pour être au plus près des salariés et des difficultés de tous les jours.

Légalisation des licenciements abusifs.

Un chef d'entreprise qui licencié de manière illégale pouvait être sanctionné par les prud'hommes. Les montants des sanctions étaient versés aux salarié-es sous forme d'indemnités et dépendaient du préjudice subi par les salarié-es. Ancienneté, handicap, difficulté à retrouver du travail, charge de famille... Les prudhommes fixaient des sanctions pour réparer l'ensemble du préjudice subi suite à la fraude de l'employeur.

Les ordonnances prévoient de plafonner ces sanctions, à un montant très faible divisant au minimum le montant des sanctions par deux. Les salarié-es qui auront réussi le tour de force de gagner la condamnation de leur employeur par les prudhommes ne percevront plus que des clopinettes. Ceci revient donc à légaliser les licenciements abusifs.

Une rupture conventionnelle collective pour se débarrasser de ses salarié-es sans payer les licenciements.

Jusqu'à présent ce plan était toutefois encadré par de nombreuses règles pour éviter qu'il ne serve à contourner le plan social : l'employeur était tenu de mettre en place un plan de reclassement, de réembaucher prioritairement les salarié-es partis avec le plan en cas d'amélioration de la santé de l'entreprise, d'accorder des indemnités au moins équivalentes à celles existantes dans le plan

social, de mettre en place des mesures sociales, de formation et d'accompagnement proportionnelles aux moyens du groupe...

Les ordonnances prévoient qu'il suffit d'un simple accord d'entreprise pour mettre en place un plan de départ volontaire, appelé par le Gouvernement « Rupture conventionnelle collective ». Fini la priorité de réembauche, les indemnités au moins équivalentes à celles existantes dans le plan social, les mesures sociales, de formation et d'accompagnement, les obligations de reclassements...

A peine les décrets d'application signé que PSA a annoncé la mise en œuvre d'une procédure de rupture conventionnel pour supprimer 1300 emplois, Carrefour compte faire de même.

CIS Tribunal :

Nous remercions l'ensemble des salariés qui nous ont fait confiance pour faire appel de la décision ubuesque de la juge départiteur.

La cour d'appel a confirmé les calculs de notre organisation ainsi que le montant de base des CIS. Les sommes ont été réactualisées et 70 euros ont été attribué dans le cadre de l'article 700.

CIS négociation :

Nous arrivons au terme de la négociation. Nous tenons tout abord à rappeler que c'est grâce aux nombreuses procédures individuelles et différentes demandes d'ouverture de négociation dans les instances que la « nouvelle » Direction a souhaité en discuter.

Le cadre de discussion a concerné, dès le départ, un accord collectif.

Voici ce que nous avons obtenu après négociation :

L'ensemble des salariés présents et futurs embauchés sont concernés.

L'accord sera sur la base de deux CIS mensuels équivalents à 30,49 euros chacun. Ce montant obtenu est celui du calcul de base avant indexation des NAOs.

Concernant les salariés en attentes de nouvelles procédures (les neufs), nous avons demandés la prise en compte de l'arriéré. Refus de la direction du fait que l'accord est collectif, mais à bien compris la logique de notre revendication et nous a proposé une prime exceptionnelle de 1000 euros à l'ensemble des salariés n'ayant pas deux CIS.

Si la majorité des syndiqués et des salariés sont d'accord, la finalisation de la négociation aura lieu avant mi-février.

Le versement se fera un mois après la signature de l'accord (délai nécessaire au service paies).

NAO 2018 :

La première réunion des NAOs « centrale » (concerne Guyancourt et les deux sites de Saillat) aura lieu le 1^{er} février. Après les trois réunions « parisiennes », nous reviendrons vers vous pour les négociations à Saillat.

Intéressement 2017 :

Lors du CE de janvier nous avons eu les résultats de l'année. Chaque salarié devrait toucher une somme aux alentours de 550 euros (calcul en cours par le service paies).

L'intéressement sera versé en mars.