

Dossier négociation AVS : focus sur le vote électronique ...

Les élections professionnelles prévues fin octobre 2018 seront finalement reportées au mois de mars 2019 en attendant que les négociations sur le CSE et le droit syndical aboutissent au niveau du groupe. Ces élections seront organisées dans les 11 établissements sur une même période et dans le nouveau cadre des ordonnances Macron : c'est à dire avec la disparition des Délégué-e-s du Personnel, du Comité d'Entreprise et du CHSCT. A la place, nous aurons un Conseil Economique et Social avec des prérogatives très étendues et beaucoup moins d'élu-e-s.



La loi Travail puis les ordonnances Macron autorisent les directions à mettre en oeuvre de manière unilatérale le vote sous forme électronique pour les élections professionnelles. Sa seule obligation : ouvrir des négociations sans nécessairement qu'elles aboutissent. Auparavant, il fallait un accord syndical majoritaire.

La direction d'AVS dispose de deux modalités pour l'organisation de ce vote électronique (là encore elle peut décider seule contre l'avis majoritaire) :

- 1) un vote étalé sur un ou plusieurs jours et chacun-e disposant de son code et identifiant vote d'où il ou elle veut (de chez elle ou lui, de son poste de travail, d'un restaurant, etc.) ; les identifiants et les codes d'accès sont envoyés par la poste
- 2) un vote sur une journée dans des conditions à peu près similaires à un vote traditionnel ; les identifiants et code d'accès sont remis en main propre avant de se rendre dans l'isoloir

Pour les forces en présence durant les "négociations", la CGC et la direction sont partisans de la première solution : pour la souplesse que celle-ci offre pour la CGC, pour la réduction des coûts pour la direction. La CFDT et la CGT sont farouchement opposées à cette solution et militent pour la deuxième solution. Nous avons déjà indiqué à la direction que nous refuserions de signer les protocoles électoraux ainsi que les CERFA si la direction persistait dans cette voie ; en effet les PAF (Protocole d'Accord Préelectoral) doivent mentionner l'utilisation du vote électronique. **Pourquoi cette opposition farouche de notre part ?**

La démocratie est un bien précieux, tout autant dans la vie citoyenne que dans l'entreprise et toute mesure qui lui porterait atteinte doit être combattue avec la dernière énergie. Dans le cas d'un vote où chacun et chacune peut voter de n'importe où, nous n'avons aucun moyen de garantir la sincérité du scrutin qui est un élément fondamental du droit électoral. **Le vote est libre, secret et les moyens de voter doivent garantir l'égalité d'accès, envers et contre tout.** Aucun de ces trois principes fondamentaux ne peuvent être garantis. Imaginer cette modalité de vote pour les élections législatives, présidentielles et européennes avec les possibilités sans limite pour tricher, faire pression, etc. Dans l'isoloir peut importe la pression qui a pu s'exercer auparavant car en définitive l'électeur et l'électrice sont seul-e-s au moment du vote et le choix qui est fait n'est connu que d'elle ou de lui-même.



De plus, certes, le choix est individuel et le mode de scrutin doit permettre de l'exercer hors de toute pression et dans une totale confidentialité. Mais il s'agit aussi d'un acte collectif, par lequel la communauté des salarié-e-s élargi-e-s le cas échéant aux prestataires, intérimaires se réunit pour désigner ses représentant-e-s. Cette double nature, individuelle et collective, s'exprime lors d'un vote physique : les électeurs et électrices y participent ensemble, dans le même laps de temps, dans le ou les mêmes locaux, devant un bureau de vote représentant toutes les listes en présence.

Dossier négociation AVS : ... vote électronique !

Le scrutin « traditionnel » est aussi un des rarissimes moments où du temps de travail est consacré à l'expression démocratique, où le ou la salariée quitte son poste et sa tâche, en toute transparence et en toute légalité, pour se rendre dans un autre lieu et exercer ses droits d'électeur et d'électrice. C'est en cela aussi que le jour du vote n'est pas un jour comme les autres.

Autre point litigieux, l'opération de descellement des urnes électroniques qui consiste à l'issue du vote à ouvrir les urnes pour comptabiliser les voix peut se faire soit centralisée à bordaux soit délocalisée dans chacun des bureaux de vote. Là encore, il s'agit de garantir toutes les étapes des élections ; un descellement centralisé échappe aux responsables des opérations de vote. Nous sommes pour un descellement dans chacun des bureaux de vote !

Dans notre proposition, le vote par anticipé sera limité aux salarié-e-s qui auront un motif valable d'absence le jour du vote. Les codes seront alors envoyés par la poste et la possibilité de voter ouverte dans les 10/15 jours ultérieurs.

Dossier négociation UIMM : la grande braderie syndicale !

Dans un calendrier de négociations déjà bien rempli autour de l'évolution de l'ensemble des garanties collectives de la métallurgie, l'UIMM (le syndicat patronal de la métallurgie) a sauté sur l'occasion offerte par les ordonnances Macron et a unilatéralement décidé d'ouvrir une négociation pour étoffer la boîte à outils de la précarité à disposition des employeurs, poursuivant par là-même son projet de « rupture sociétale ».

Alors que tous les syndicats ont indiqué ne pas être demandeurs d'une telle négociation et que les ordonnances Macron précisent :

" À défaut de convention ou d'accord (de branche !), ce contrat ne peut être conclu que dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession, pour les secteurs qui y ont déjà recours au 1er janvier 2017 (c'est-à-dire principalement le secteur du BTP ou de la construction navale). "

L'UIMM a finalement obtenu la signature par la CFDT, CGC et FO de deux accords (non imposés par la loi !!) pour :

- mettre en œuvre le contrat de chantier (Contrat à Durée Indéterminée - CDI - conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération !!!)
- dépasser le cadre légal établi pour les Contrats à Durée Déterminée (CDD) et l'intérim.

L'accord relatif au Contrat de chantier ou d'opération :

Il s'agit d'un accord à durée déterminée de trois ans dont l'objet est de permettre une première expérimentation du Contrat de chantier ou d'opération dans les entreprises de la métallurgie.

- Ce contrat devra avoir une durée minimale de 6 mois et il est conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.
- Le licenciement intervient à la réalisation du chantier et ouvre droit à une indemnité en fonction de la durée du contrat : 8% de la rémunération brute versée la première année, + 6% au titre de la deuxième année et 4% au-delà.
- Le licenciement anticipé est également possible en cas de non réalisation ou de cessation anticipée du chantier...
- Le contrat est ouvert à toutes les entreprises quelles que soient leurs activités.
- Il est applicable à toutes les catégories de salariés.

- Un quota de contrats de chantier pouvant aller jusqu'à 10% de l'effectif dans les entreprises de 50 à 999 salariés et 5% de l'effectif à partir de 1.000 salariés.

Bref, ce contrat permet à l'employeur de disposer quand il veut de la main d'œuvre nécessaire à ses besoins, sans avoir à supporter le risque, l'incertitude du lendemain qui pèsent désormais uniquement sur le dos des salarié-e-s.

L'accord relatif au CDD et à l'intérim :

L'objet principal de cet accord est de permettre la succession rapide de contrats précaires à l'issue de leur durée maximale de 18 mois. En effet, aujourd'hui légalement le délai de carence est de 6 mois (pour 18 mois de contrat), avec l'accord il sera de 21 jours calendaires maximum.

Tout au long des six réunions, la CGT a sans cesse affirmé qu'elle ne céderait pas à la revendication patronale de pouvoir disposer d'un contrat précaire supplémentaire avec le contrat de chantier. De plus, la CGT a aussi réaffirmé sa volonté constante de réduire la place de l'emploi précaire (CDD et surtout intérim), aujourd'hui trop abusivement utilisé dans les entreprises de la branche.