



ÉDITORIAL

QUELLE STRATÉGIE : DISCUSSION, CONCERTATION OU NÉGOCIATION ?

CE QUI SE TRAME DANS L'OMBRE SUR LA LOI TRAVAIL VERSION MACRON



Au sommaire :

- Editorial :
Quelle stratégie :
discussion, concertation ou négociation ?
Page 3
- Ce qui se trame dans l'ombre sur la loi travail version Macron
Pages 4 à 6
- Trèves, l'usine de la Matt (Picardie) en sursis !
Page 7
- Elis s'agrandit au mépris des règles sociales
Page 7
- Inquiétude chez Initial Rentokil
Page 8
- Hermès inaugure un atelier de ganterie dans le Limousin et de maroquinerie dans l'Eure
Page 8



Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable
Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants
aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching...
améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance
des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ÉDITORIAL

QUELLE STRATÉGIE : DISCUSSION, CONCERTATION OU NÉGOCIATION ?



Maurad RABHI,
Secrétaire général.

C'est parti, le nouveau gouvernement Macron a lancé le compte à rebours de sa réforme travail, avec un seul mot d'ordre nous dit-il, aller vite tout en respectant l'espace des corps intermédiaires, c'est-à-dire, les syndicats d'un côté et le patronat de l'autre, comme l'article premier du Code du travail l'exige. C'est l'espace négocié entre la démocratie sociale et la démocratie politique. Le politique décide, mais sur toutes les questions liées au travail, les partenaires sociaux donnent leur avis.

Le déroulement des concertations est impressionnant : 48 réunions entre fin juin et début septembre !

Le déroulement des concertations sur le papier est impressionnant, 48 réunions de travail entre fin juin et début septembre pour aborder l'ensemble des thèmes prévus dans les ordonnances. La première question qu'on

serait en droit de se poser est de savoir si le nouveau président fait du dialogue social (négociation, comme concertation) sa marque de fabrique ou est-ce purement un affichage tactique afin de ne pas se prendre à nouveau les pieds dans le tapis, comme lors de la préparation de la dernière loi El Khomri ?

A première vue, je dirai plutôt de l'affichage tactique tant les thèmes sont importants, les délais courts en cette période estivale.

La négociation ou la concertation nécessitent de la loyauté entre les parties, de la confiance et de la transparence

La négociation ou la concertation nécessitent de la loyauté entre les parties, de la confiance et de la transparence dans les informations données et du temps pour bien appréhender les sujets. Les premiers pas du président Macron, comme de sa ministre du Travail, nous prouvent le contraire.

C'est le silence dans les rangs, sourires et photos de circonstance avec les syndicats et le patronat, mais verrouillage de toute information sur le projet de loi envers les journalistes ou les partenaires sociaux. Pire, le journal « Libération » qui avait pu récupérer une note de service de la direction générale du travail pour en faire sa « Une », s'est vu viser par un dépôt de

plainte de la ministre du Travail, du jamais vu !!

A plusieurs reprises, CGT, CFDT ou FO ont, tour à tour, demandé ou exigé une autre considération pour les syndicats.

Enfin, trois petits mois pour tout verrouiller, alors que juillet et août particulièrement sont des mois de vacances, loisirs, détente pour tout le monde y compris les politiques et ceux travaillant dans les ministères. L'ensemble nous montre à vrai dire une méthode à la hussarde, sans véritable respect pour les corps intermédiaires. A plusieurs reprises, CGT, CFDT ou FO ont, tour à tour, demandé ou exigé une autre considération pour les syndicats. A ce stade, cela reste purement formel, de la discussion, de la réunion réunionite où les marges de manœuvre sont quasiment inexistantes.

Lucide et déterminée, la CGT a pourtant le devoir d'être présente, de faire de vraies contre-propositions et de mettre en garde le gouvernement sur la régression générale des droits sociaux qui se prépare !

CE QUI SE TRAME DANS L'OMBRE SUR LA LOI TRAVAIL VERSION MACRON

Deux notes émanant des services de l'état sur l'avant-projet de loi d'habilitation et les différents thèmes abordés, ont de quoi doucher tout syndicaliste.

La possibilité de réviser l'ensemble des droits à la baisse, l'accord d'entreprise qui devient la norme et le droit au détriment de la convention collective et du contrat de travail, le contournement des syndicats représentatifs en donnant une plus grande place aux syndicats sans étiquette, la disparition du CE, CHSCT, DP par le regroupement dans une instance unique, le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif, etc...

Le projet de loi Macron en préparation, c'est la loi El Khomri XXL, c'est le démantèlement d'une très large partie des droits des salariés inscrits dans le Code du travail. C'est notre histoire sociale qui s'efface au

bénéfice de l'idéologie libérale ! Partout, nous devons expliquer ce qui se prépare dans le plus grand secret. Les notes envoyées aux services de l'Etat nous donnent une idée assez précise sur leur volonté de casser les protections des salariés pour sécuriser l'employeur. **Bien évidemment, les arbitrages politiques n'ont pas encore tous été arrêtés.** C'est notre détermination qui fera que notre droit du travail ne soit pas qu'un modèle anglo-saxon avec liberté, flexibilité et sécurité pour l'employeur.

Notre fédération a essayé de faire une première lecture de ces notes afin de vous alerter sur les points les plus dangereux pour les salariés. A vous maintenant d'en parler autour de vous et d'interpeller directement les salariés. Plus nous serons nombreux à savoir ce qui se trame, plus forte sera la mobilisation à la rentrée !

CODE DU TRAVAIL : PATRONS ET SYNDICATS REÇUS À L'ÉLYSÉE.



Licenciement pour motif économique

C'est encore une couche supplémentaire sur des dérèglements obligatoires pour les employeurs lors de la mise en place d'un plan de sauvegarde à l'emploi. Tout cela au nom de la liberté d'entreprendre. Plusieurs mesures vont affaiblir l'appréciation du périmètre de difficultés économiques, ainsi que les moyens obligatoires exigés par le Code du travail vis-à-vis de l'employeur.

→ Le périmètre d'appréciation de la difficulté économique deviendrait national et plus à l'échelle du groupe

(mondial).

→ L'obligation de reclassement deviendrait du pur formalisme, sans obligation pour l'employeur.

→ Le seuil de 10 salariés obligeant l'employeur à faire un PSE serait augmenté entre 30 et 50 salariés.

→ Les salariés licenciés dans le cadre d'un motif économique auraient 2 mois pour contester leur licenciement devant les prud'hommes au lieu des 12 mois actuels.

→ Les indemnités prud'homales seraient plafonnées pour sécuriser totalement l'employeur

Affaiblir le contrat à durée indéterminée

En transférant de la loi aux branches la responsabilité de déterminer l'organisation de la flexibilité et les droits afférents pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim dans les entreprises d'un même secteur professionnel, le gouvernement prend un risque certain d'accroître l'instabilité des droits acquis pour tous les salariés dans les entreprises. Ces nouvelles dispositions vont permettre aux employeurs de plus facilement attaquer les droits acquis des salariés précaires et d'accroître les divisions entre les salariés dans les entreprises.

Toutes les branches professionnelles pourront :

- Négocier le motif, la rupture, le nombre de renouvellements et le délai de carence des contrats à durée déterminée ou intérimaires pour leurs entreprises.
- Étendre le contrat de chantier et déterminer la rupture du contrat.
- Négocier l'indemnité de précarité ou de rupture des contrats CDD, intérim, de chantier.



Primauté de l'accord d'entreprise

En sanctuarisant l'accord d'entreprise au détriment du principe de faveur, le gouvernement donnerait la possibilité aux employeurs de déroger sur pratiquement l'ensemble des sujets et leur laisser le choix de revoir l'ensemble des droits des salariés en toute sécurité.

Le principe de faveur consiste à appliquer la disposition la plus favorable au salarié, en cas de conflit entre deux normes de droit. C'est cette jurisprudence constante à laquelle le gouvernement veut s'attaquer.

Cette approche permettrait à l'employeur d'être sécurisé par l'accord d'entreprise en cas de remise en cause des clauses essentielles du contrat de travail du salarié ou lorsqu'il décide d'appliquer dans son entreprise des dispositions moins favorables que la convention collective de branche. **Ces deux mesures permettent, à elles seules, de renvoyer la quasi totalité des droits à la négociation d'entreprise. Les clauses essentielles du contrat de travail du salarié deviendraient caduques. Quant aux conventions collectives, elles seraient fortement remises en cause régulièrement dans les entreprises. Les branches professionnelles deviendraient, par la force des choses, des observatoires de branches, sans réels moyens afin d'éviter le dumping social dans les entreprises d'un même champ professionnel.**

Le projet de loi propose :

- De supprimer l'avantage au bénéfice du salarié entre deux normes de droit. C'est la remise en cause du principe de faveur.
- De donner la possibilité, par accord d'entreprise, de déroger à l'accord de branche si la direction du travail donne son accord explicite. L'absence de réponse de la Direccte vaudrait acceptation.



Le référendum d'entreprise

Puisque la construction du droit va s'arrêter dans l'entreprise par accord majoritaire, **il va falloir trouver des signataires**. C'est pourquoi la loi El Khomri avait déjà abîmé le principe majoritaire des syndicats en donnant la possibilité, pour les syndicats minoritaires recueillant 30 % des voix, de signer des accords si cela était suivi d'un référendum.

Là, le gouvernement Macron va plus loin en permettant à l'employeur de contourner les organisations syndicales en organisant un référendum à sa propre initiative pour mettre la pression directement sur les salariés avant une négociation. C'est en quelque sorte un permis au chantage à l'emploi permanent pour gagner la signature d'un accord.

Le dicton « Diviser pour mieux régner » prend tout son sens dans le référendum à l'initiative de l'employeur.

La fusion des Instances Représentatives du Personnel

A peine en application depuis 2 ans, la DUP (loi Rebsamen) deviendrait obsolète pour laisser la place à l'instance unique de représentation. En fusionnant le comité d'entreprise, les DP et le CHSCT, l'instance unique s'appliquerait dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés sans exception. Une facilité pour le dialogue social nous dit le gouvernement. Le Medef applaudit déjà!

La vérité, c'est que cette instance unique viserait plusieurs objectifs :

- La remise en cause du rôle du CHSCT et la suppression de la personnalité juridique pour l'employeur.
- La remise en cause de la possibilité de diligenter une expertise libre.
- La diminution du financement global octroyé aux salariés pour les œuvres sociales et la sécurité des salariés.
- La baisse en nombre et la professionnalisation des élus dans ces instances au détriment des instances de proximité proches des salariés.
- Le relèvement du seuil, car l'instance serait obligatoire uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés au lieu de 11 actuellement.
- L'affaiblissement du rôle du délégué syndical et du monopole syndical en donnant la possibilité aux élus sans étiquette de négocier et signer des accords d'entreprises en plus de l'information et la consultation.

Réduction du dialogue social

Ca phosphore dur ! La dernière trouvaille du gouvernement est de permettre de faire des accords globaux. Cela consisterait à mettre dans un seul accord d'entreprise, les négociations autour des salaires, de la formation des salariés et de la GPEC.

Ces accords pourraient aussi avoir une durée sur plusieurs années. La note de service étudie la possibilité pour une application d'accords sur 3 ou 5 ans. Cela aurait plusieurs avantages pour l'employeur :

- La maîtrise de la masse salariale sur plusieurs années dans l'entreprise.
- La diminution de la conflictualité dans les entreprises.
- La limitation du nombre de négociations.

TRÈVES : L'USINE DE LA MATT (PICARDIE) EN SURSIS



Fatigués par des mois de chômage partiel et le manque de perspective sur leur devenir, les syndicats CGT, CFDT, CFTC, FO, ainsi que les salariés ont enclenché une grève dure pour exiger à la famille Trèves quelques explications sur la stratégie de l'entreprise.

Ce groupe d'équipementier automobile sous-traitant dans le secteur du textile est bien connu de notre fédération. Trèves n'en est pas à son premier coup d'essai. En grande difficulté après la crise de 2008, c'est l'Etat qui était déjà venu à son secours avec 55 millions d'euros d'aides publiques par l'intermédiaire du FMEA, devenu

BPI France.

Après avoir fermé l'entreprise MPAP dans la Marne en 2008 et Sodimatex dans l'Oise en 2010, Trèves s'est fortement développé à l'étranger (Chine, Maroc, Mexique) en suivant ses donateurs d'ordre, tout en licenciant à tour de bras en France. Inquiets pour l'emploi, les salariés de la Matt ont tous débrayé pour exiger quelques garanties sur l'évolution de l'emploi dans leur entreprise, ainsi qu'une meilleure connaissance de la stratégie industrielle du groupe. D'autant plus qu'une bonne partie du groupe est tenue par la BPI. Il a fallu une semaine de grève sans production, les maga-

sins d'expédition bloqués avant que la famille Trèves se réveille.

Un médiateur a même été demandé par la région Nord afin de ne pas bloquer l'usine Toyota, alimentée pour plusieurs pièces par la Matt. Après plusieurs réunions Trèves a fini par annoncer la fermeture en 2019 si un repreneur ne voyait pas le jour. Un protocole de fin de conflit a acté plusieurs points, dont la recherche active d'un repreneur par les pouvoirs publics, l'obligation de Trèves de rapatrier du travail sur la Matt pour éviter l'organisation du chômage partiel, ainsi qu'une prime supralégale de 800 euros par année d'ancienneté pour respecter la responsabilité sociale du groupe envers tous les salariés qui viendraient à quitter l'entreprise avant la fermeture.

Notre fédération va écrire à la BPI pour exiger de ne pas se comporter comme un vulgaire fond d'investissement et de garantir l'emploi en France par un repreneur fiable. C'est le rôle de la BPI qui a investi des millions d'euros dans ce groupe !

ELIS S'AGRANDIT AU MÉPRIS DES RÈGLES SOCIALES

En déboursant plus de 2 milliards d'euros pour absorber son concurrent anglais « Berender », le groupe français de blanchisserie va doubler sa taille et devenir l'incontestable numéro 1 européen. Seule ombre au tableau et pas des moindres, ce groupe bien connu dans nos secteurs, employant plus de 20 000 salariés en France est le

groupe où la répression syndicale est la plus forte du secteur et ses salariés les plus exposés socialement. Par ses méthodes d'un autre âge, Elis broie les avantages de ses salariés et déstabilise par ses prix très bas l'ensemble de la profession, en n'hésitant pas à recourir au dumping social pour arracher des contrats. Des méthodes perdantes

pour l'ensemble des salariés de la profession, mais rentables pour les actionnaires d'Elis.

INQUIÉTUDE CHEZ INITIAL RENTOKIL

Nous vous avons prévenu lors de notre dernière publication qu'un comité central d'établissement avait acté la vente de 8 sites de production, ainsi que le transfert de 860 salariés dans le groupe Rentokil. Nous en savons un peu plus. C'est toute la partie santé que le groupe Rentokil vient de céder à la Mutuelle Nationale des Hospitaliers (MNA). Cette mutuelle avait acheté déjà l'ensemble du groupe RLD en 2016. Si nous considérons que ce choix n'est pas la plus mauvaise solution pour les salariés

d'Initial rejoignant RLD, l'inquiétude demeure sur la stratégie industrielle du groupe Rentokil et le devenir des salariés restant dans ce groupe.

Soit Rentokil s'apprête à vendre les dernières usines par compartiments, soit il s'apprête à vendre la partie France dans sa globalité. Le syndicat CGT va faire travailler ses experts pour comprendre la stratégie à moyen terme de ce groupe financier.

HERMÈS INAUGURE UN ATELIER DE GANTERIE DANS LE LIMOUSIN ET DE MAROQUINERIE DANS L'EURE



Hermès continue de développer son empire « Made in France » en investissant cette fois-ci dans une usine de ganterie à Saint Junien (Haute-Vienne) pour y fabriquer des gants et des portefeuilles en cuir avec 80 salariés et dans une autre usine de maroquinerie à Val-de-Reuil dans l'Eure avec 250 salariés pour la production de sacs à main. Des investissements qui confirment la très bonne santé financière de ce groupe produisant exclusivement avec le savoir-faire de ses salariés en France. Une stratégie payante pour l'emploi en France.

