

## 7<sup>ème</sup> Assemblée Générale ordinaire

Vendredi 1<sup>er</sup> juin 2018

### RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

Présenté par son Secrétaire général :  
**Olivier DEBESSE**

*Approuvé à l'unanimité par l'Assemblée Générale ordinaire*

#### PRÉAMBULE

La remise en cause de notre législation du travail s'est aggravée en 2017 avec les ordonnances Macron, complétant ainsi les lois *Macron*, *Rebsamen* et *El Khomri* dénoncées par notre *Rapport d'Activité de 2016*, *Rapport qui a été approuvé par notre dernière Assemblée générale du 16 juin 2017*. Nous invitons nos adhérents à s'y reporter.

La loi *El Khomri* suscita beaucoup de réactions légitimes dans le pays en 2016, réactions auxquels le SM-TE apporta sa contribution. Nous sommes obligés de reconnaître que les ordonnances Macron poursuivant le détricotage du code du travail, n'ont pas suscité, en 2017, une opposition de même vigueur, ni des confédérations syndicales, ni des travailleurs français. Avec ces réformes, le salarié français est devenu encore plus fragilisé et précarisé. A n'en pas douter, le nouveau code du travail est réécrit par les DRH des grands groupes pour faciliter le travail des DRH des grands groupes.

#### Rappel des principaux textes modifiant le code du travail :

**Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017**

*relative au renforcement de la négociation collective*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607311&categorieLien=id>

**Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017**

*relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607348&categorieLien=id>

**Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017**

*relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607388&categorieLien=id>

**Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017**

*portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607456&categorieLien=id>

**Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017**

*relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607482&categorieLien=id>

**Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017**

*relatif au comité social et économique*

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/29/MTRT1732438D/jo/texte>

## Les ordonnances Macron et ses décrets ont pour principales conséquences :

- ❑ **Licenciements facilités**, possibles désormais moyennant la « rupture conventionnelle collective », qui est une possibilité de contourner les syndicats dans les PME,
- ❑ Complexité invraisemblable pour ester aux prud'hommes, pour des **indemnités de licenciement désormais encadrées**,
- ❑ **Primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail**, sous peine de licenciement,
- ❑ **Les accords d'entreprise**, ouverts aux négociations sur le temps de travail et sur les primes, (Prime de transport, d'ancienneté, de vêtements de travail, prime de salissure, prime de management, prime d'équipe, ...) **prévaudront sur les accords de branches et les conventions collectives**. Si cette « liberté » est offerte, assortie de la possibilité pour l'employeur de brandir l'arme du référendum d'entreprise, on imagine aisément que ce ne sera pas pour en augmenter spontanément le barème,
- ❑ **La généralisation du Comité Social et Economique (CSE)**, nouveau « jouet » de dialogue social des DRH, donne le coup de grâce aux instances qui avaient jalonné l'histoire du droit des travailleurs et qui régissaient le « dialogue social » dans les entreprises :
  - Les *délégués du personnel* (DP) créés par le *Front Populaire* en 1936,
  - Les *comités d'entreprise* et *comités d'établissement* (CE) issus de la *Libération* (1945),
  - Les *comités hygiène sécurité et conditions de travail* (CHSCT) issus des CHS institués en 1941, devenus CHSCT en 1982 par les *Lois Auroux* et ayant obtenu la personnalité juridique (personne morale) en 1991 par arrêt de la Cour de Cassation.

Si le droit social subsiste (encore), il est très fortement déséquilibré en faveur de l'employeur : les syndicats, contre-pouvoirs individuels et collectifs, étant désormais confinés au rôle de faire-valoir (dans le meilleurs des cas, le plus souvent « partenaires » de l'employeur sous contrôle de la DRH).

**Mais rappelons-nous que, historiquement, le mouvement syndical s'est construit en réaction aux lois injustes.** Le rapport d'activité permet au SM-TE, réunit en assemblée générale, de faire le point sur ses prises de positions et actions depuis notre dernière assemblée générale du 16 juin 2017 et de donner des perspectives pour l'avenir.

## RAPPORT D'ACTIVITÉ

### La négociation des protocoles d'accords préélectoraux (PAP)

Le SM-TE s'invite et participe aux négociations de PAP dans les entreprises si nous en avons connaissance. C'est un bon moyen de faire connaître notre syndicat auprès des salariés et de contribuer à son développement. N'hésitez pas à parler du SM-TE autour de vous, dans vos « réseaux » (familles, amis).

Le SM-TE est négociateur de protocoles d'accords préélectoraux (PAP) dans les entreprises ou établissements qui relèvent de ses statuts de par son *champ professionnel* (principalement : les conventions collectives de la métallurgie), et quel que soit le lieu en France du fait que son *champ géographique* est national, y compris les DOM et les TOM.

Suite aux ordonnances Macron, beaucoup d'élections de représentation du personnel qui devaient se tenir fin 2017 ont été reportées en 2018. Ce qui a été le cas par exemple pour deux entreprises où le SM-TE est présent : l'UES Eramet Research/Eramet Ingénierie de Trappes dont les élections des membres du CSE ont eu lieu le 15 mars 2018, et Renault Guyancourt dont la mise en place du CSE a été reportée en novembre 2018.

## Le SM-TE face aux électeurs

Le SM-TE peut présenter des candidats aux élections professionnelles du CSE dans les entreprises qui relèvent de son *champ professionnel*. Si la barre des 10% est atteinte ou dépassée, notre syndicat devient représentatif dans l'entreprise et peut désigner un *Délégué syndical (DS)*. S'il n'obtient pas les 10%, il peut néanmoins désigner un *Représentant syndical de section (RSS)*.

Chez Eramet, le SM-TE a présenté des candidats et notre syndicat a obtenu 12,61 %, lui conférant la représentativité. **C'est ainsi que le SM-TE a pu désigner au sein de l'UES d'Eramet, un Délégué syndical qui est de droit Représentant syndical au CSE du fait que les effectifs de l'UES sont inférieurs à 300 salariés.**

Il est utile de préciser pour les entreprises comportant plusieurs établissements dans lesquels le SM-TE n'a pas encore obtenu sa représentativité, notre syndicat peut désigner un RSS soit au niveau de chacun des établissements soit au niveau de l'entreprise.

## L'activité du Département juridique du SM-TE

Le SM-TE agit pour faire respecter les droits de la communauté de travail : le Département juridique intervient en soutien de salariés en difficultés. Faire respecter les droits, c'est faire appliquer la loi, et c'est donc parfois saisir la Justice. Et lorsqu'un tribunal viole la loi, aller en Cassation.

**1) Parmi les actions menées avec détermination et énergie, évoquons tout d'abord les huit années de bataille juridique pour que soient indemnisés, enfin, les anciens salariés de Nortel Networks SA (NNSA) de Chateaufort (78).**

Ces anciens salariés, injustement licenciés à la suite d'une procédure de liquidation en 2009 supprimant près de 500 emplois et entraînant la disparition du site Nortel Networks S.A. (NNSA) de Chateaufort dans les Yvelines, ont obtenu satisfaction en septembre 2017 en percevant, enfin, les indemnités prévues par un accord de fin de conflit. Ceci, après 8 années de bataille juridique acharnée et un train de procédures devant les tribunaux : prud'hommes, tribunal de commerce, cour d'appel, cour de cassation, mené par David Métin avocat, avec l'appui du syndicat SM-TE et de son Département juridique sous la houlette de Jean-Didier Graton et aussi des 120 ex-salariés de NNSA constitués en section syndicale du SM-TE.

Souvenons-nous : en juillet 2009, les 500 salariés de NNSA du site de Chateaufort, filiale du groupe canadien Nortel Networks (pour la majorité des cadres dans le domaine de la recherche et du développement en télécommunication) défrayent la chronique en menaçant de faire sauter des bonbonnes de gaz pour médiatiser leur grève contre un plan de licenciement indemnisé *a minima*, conflit déclenché à la suite de l'annonce de la mise en liquidation judiciaire le 28 mai 2009 de la filiale française de l'équipementier en communication.

Suite à la décision de liquidation par le tribunal de commerce français, la médiatisation du conflit a contraint NNSA à négocier un protocole de fin de conflit en échange de la reprise d'activité permettant à NNSA de préserver ses chances de revente de certaines activités. Ce protocole signé le 21 juillet 2009 prévoyait, en plus des indemnités légales et conventionnelles, une indemnité payable immédiatement de 10 000 euros et d'une indemnité de 90 000 euros payable ultérieurement.

Mais les administrateurs anglais et français chargés de la liquidation, par un « effet de textes » du *Conseil européen*, ont conclu que le protocole entériné par le tribunal de commerce de Versailles allait à l'encontre de l'accord passé avec les salariés et ont prétendu être en mesure de bloquer le versement en France des sommes dues au fisc ou promises aux salariés.

Rappelons en effet que des procédures d'insolvabilité ont été adoptées par le Conseil Européen le 29 mai 2000 dont l'intention était de disposer de règles communes au sein de l'espace européen.

Le règlement adopté donne la possibilité aux multinationales d'ouvrir des procédures d'insolvabilités principales qui ont une portée universelle en Europe, dans l'Etat membre où se situe le centre d'intérêts principaux des débiteurs, et d'ouvrir également des procédures d'insolvabilités secondaires qui peuvent être ouvertes complémentaires dans un des pays membres de l'UE dans lequel le débiteur a des filiales. Une entreprise multinationale possédant une filiale en France et d'autres dans les pays de l'Union peut ainsi choisir le pays dans lequel il y trouve un intérêt et, évidemment, ceci au détriment des salariés français. Dans le cadre de la mondialisation, c'est ainsi que les entreprises vont chercher le pays où les règles d'insolvabilités leurs sont les plus favorables (*forum shopping*).

**Pour sortir de cet *imbroglio*, il aura donc fallu 8 ans aux salariés ex-NNSA. Mais le résultat est là : Nortel Networks a dû entrer en négociation et lâcher 47 millions d'euros pour indemniser les ex-salariés qui ont reçu chacun, selon les procédures juridiques dans lesquelles ils étaient engagés, soit 67 000 euros, soit 92 000 euros.**

Le syndicat SM-TE fort de son expérience d'accompagnement des ex-NNSA, de ses juristes et avocats, est prêt à en faire bénéficier tout collectif de salariés désireux de se préparer à affronter des situations analogues, situations qui risquent de se présenter à l'avenir d'autant plus que les évolutions récentes et les perspectives annoncées de la législation française en matière de droit du travail et des règles commerciales d'insolvabilité et de faillite ne vont pas dans le sens de la protection du travailleur.

**2) Pour compléter l'activité du Département juridique du SM-TE, ajoutons que nous avons obtenu deux arrêts de la Cour de Cassation en faveur des salariés qu'il défendait :**

### **2.1 Arrêt de la Cour de Cassation N° 294 F-P+B, audience publique du 28 février 2018**

Historique : Par lettre du 6 septembre 2016, le syndicat SM-TE demande l'organisation des élections de la Délégation du Personnel, de pouvoir négocier le protocole d'accord préélectoral en tant que syndicat intéressé et de pouvoir présenter ses candidats. L'employeur n'ayant pas fait droit à nos demandes et ayant organisé les élections du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>ème</sup> tour, le SM-TE a saisi le tribunal d'instance en annulation des élections. Par jugement du 24 janvier 2017, le tribunal d'instance a, en violation de la loi, débouté le SM-TE. Le SM-TE s'est donc pourvu en Cassation contre ce jugement.

L'Arrêt casse et annule la décision attaquée : "*La Cour ... CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 24 janvier 2017, entre les parties, par le tribunal d'instance de Sens ; ...*"

Un Arrêt de portée générale : Vu l'article L. 2314-3 du code du travail ; "... **le refus de négocier [de l'employeur] avec une organisation syndicale intéressée au sens de cette disposition entraîne en lui-même l'annulation des élections ; ...**".

### **2.2 Arrêt de la Cour de Cassation N° 2221 F-D, audience publique du 11 octobre 2017**

Historique : Par lettre du 3 mars 2016, le syndicat SM-TE désigne un salarié de l'établissement de Peugeot Sport Vélizy en tant que Représentant de Section syndicale (RSS), non pas au niveau de son établissement mais au niveau de l'entreprise, à savoir, la société Peugeot Citroën Automobiles (PCA). Le 8 mars 2016, la société PCA a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de cette désignation. Le 10 mai 2016, le tribunal d'instance, en violation de la loi, annule la désignation en disant que le salarié : "*Dès lors qu'il peut être désigné RSS au sein de l'établissement de PEUGEOT SPORT, il ne peut être désigné RSS « au niveau de l'entreprise ». Les élections au sein de la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES se déroulent au niveau de chaque établissement distinct*". Le SM-TE s'est donc pourvu en Cassation contre ce jugement.

L'Arrêt casse et annule la décision attaquée : "La Cour ... CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 10 mai 2016, entre les parties, par le tribunal d'instance de Versailles ; ..."

Un Arrêt de portée générale : Vu l'article L. 2142-1-1 du code du travail ; "... **un syndicat non représentatif peut choisir de désigner un représentant de la section syndicale (RSS) pour l'ensemble de l'entreprise plutôt que de désigner un tel représentant dans le cadre des établissements où sont implantés des comités d'établissement ; ...**".

**3) Rappelons enfin que notre syndicat est déjà intervenu devant les tribunaux (prud'hommes, tribunal d'instance et de grande instance, voire cour d'appel et cassation) pour des contentieux électoraux portant sur le vote électronique lorsqu'il est mal défini, des irrégularités non conformes aux principes généraux du Code électoral, des négociations de périmètres d'établissements sans concertation avec l'ensemble des syndicats intéressés.**

**C'est bien le rôle d'un syndicat que de ne pas laisser faire, c'est du moins l'engagement du SM-TE et de ses militants.**

### **La communication du SM-TE**

Pour communiquer auprès du plus grand nombre, le SM-TE a tiré et distribué en 2017 plus de 100 000 tracts couvrant 14 lieux de distributions, tant en Région parisienne qu'en province (Douai dans le Nord, Sandouville en Seine-Maritime, Le Mans dans la Sarthe), pour un total de 75 distributions.

Les sujets abordés sont les plus divers :

- Suivi des accords d'entreprise et leur critique,
- Contestation du financement des organisations syndicales par les entreprises,
- Compte-rendu des réunions des représentants du personnel,
- Explication des mécanismes cachés présidant à l'attribution des rallonges et des promotions, et revendications portant sur une juste répartition des résultats financiers et de la *Valeur ajoutée* (A quoi bon des entreprises de plus en plus florissantes si la collectivité n'en tire pas proportionnellement avantage ?),
- Commentaires portant sur les « Enquêtes » diligentées par les Directions de nos entreprises (*Enquête Hay*, etc),
- Analyse et critique des évolutions législatives portant sur le droit du travail,
- Syndicalisme, expression collective, négociation collective, réalités que les salariés doivent se réapproprier,
- Culture syndicale, histoire sociale et syndicale,
- Analyses économiques, promotion de la *Productivité horaire du travail* (qui nécessite des investissements qui permettent de rémunérer les travailleurs, alors que les entreprises ne cessent de parler de compétitivité des salariés avec toutes les conséquences que l'on sait en termes de perte d'emploi et de modération salariale),
- L'apport spécifique du SM-TE dans le monde syndical français.

Notre site [www.travaillonsensemble.org](http://www.travaillonsensemble.org) est mis à jour à chaque nouvelle publication et un mail d'information est envoyé à nos contacts : adhérents et sympathisants. Les mails sont adressés aux salariés qui nous confient leur adresse mail personnelle. Il est utile de rappeler que l'on ne peut envoyer de mail sur les adresses des entreprises par souci de confidentialité. Il y a trop de salariés qui se retrouvent en difficulté, voire licenciés, pour avoir envoyé des mails avec les moyens de communication de l'employeur.

## CONCLUSION

### Travaillons ensemble à la reprise en main de la négociation collective par les salariés

Dans beaucoup trop d'entreprises, les syndicats négociateurs d'un accord informent les salariés des conséquences pour eux une fois que l'accord a été validé par leur signature. Trop rarement, les syndicats informent les salariés et encore moins les sollicitent-ils durant une négociation. Il est vrai que depuis la loi du 27 décembre 1968 (une des conséquences des « Accords » de Grenelle), le pouvoir syndical ne tire plus sa source de la base (les salariés), mais du sommet (les fédérations et les confédérations nationales représentatives). Dans la mesure où ces structures sont financées par le patronat et les grands groupes, la représentation syndicale est sous influence patronale (financière mais souvent aussi idéologique) et certainement plus sous l'influence des salariés.

**C'est la raison d'être du SM-TE que de redonner le pouvoir aux salariés.** Vous le savez, notre syndicat prohibe, par ses statuts, tout financement d'origine patronale ou politique (Art. 4). D'où notre implication pour remporter la représentativité dans les entreprises où le SM-TE est présent, et ainsi pouvoir participer aux négociations d'entreprise tout en rendant compte aux salariés.

**Pour cela, le moyen incontournable pour le SM-TE consiste à monter des listes de candidats pour les présenter lors des élections professionnelles du CSE.**

**Partout où cela est possible, Le SM-TE ouvre ses listes aux candidats et aux candidates qui conçoivent la représentation du personnel comme un service aux autres.**

Que fera le syndicat SM-TE lorsqu'il aura obtenu sa représentativité dans une entreprise ?

- Le SM-TE informera les salariés de l'ouverture de la négociation d'un accord,
- Le SM-TE rendra compte de la négociation à chaque étape (sauf informations réellement confidentielles),
- Le SM-TE consultera les salariés avant toute décision de signer ou non un accord.

**Voilà quels sont nos engagements.**

**Ensemble, agissons avec le SM-TE**

Pour le syndicat SM-TE,  
Le Secrétaire général,  
Olivier DEBESSE

