

10^{ème} Assemblée Générale ordinaire

Vendredi 25 juin 2021

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

Présenté par son Secrétaire général :
Olivier DEBESSE

Approuvé à l'unanimité par l'Assemblée Générale ordinaire

ACTUALITÉS

L'année 2020 restera marquée, tant au niveau national qu'au niveau mondial, par la crise sanitaire due au COVID-19, des décisions gouvernementales et de celles de nos entreprises prisent dans ce cadre.

Outre le premier confinement du 16 mars 2020 et l'état d'urgence, l'année 2020 aura été l'occasion d'un profond bouleversement législatif (code de la santé publique, code du travail, code de la sécurité sociale, code de la fonction publique) entraînant diverses mesures restrictives des libertés et bousculant les modalités du travail, parmi lesquelles :

- Restriction ou interdiction de circulation des personnes et des véhicules,
- Restriction ou interdiction aux personnes de sortir de leur domicile,
- Mise en isolement (quarantaine),
- Fermeture « provisoire » d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, à l'exception d'activité dites « essentielles »,
- Limitation ou interdiction de rassemblements sur la voie publique ainsi que des réunions de toute nature,
- Possibilités données aux employeurs d'autoriser l'imposition d'une partie des congés payés, d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre 1^{er} de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique.

Les « réformes » réalisées au nom de la crise sanitaire n'ont pas décalé dans l'agenda gouvernemental d'autres réformes comme la fusion du *Tribunal d'Instance* et du *Tribunal de Grande Instance* en *Tribunal de proximité* au 1^{er} janvier 2020, ni la fusion au 1^{er} avril 2021, des DIRECCTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) avec les DRCS et DDCS (Direction régionales et départementales chargées de la cohésion social) pour devenir les DREETS (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Sans oublier la réforme du Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) par un décret publié le 24 mars 2021 réduisant le nombre de ses membres de 233 à 175.

On peut légitimement s'inquiéter pour le pays des conséquences économiques de la situation actuelle. Le télétravail généralisé, le chômage (fut-il indemnisé), la fermeture des petits commerces et des artisans, la fermeture de nos entreprises industrielles, les réductions d'effectifs et les délocalisations qui s'amplifient (la mondialisation en concentrant les échanges amplifie la désertification industrielle en France), créent des situations fragilisant les travailleurs, qu'ils soient salariés ou non.

Il en résulte que les salariés ont un besoin impérieux de posséder dans leurs entreprises une représentation et un syndicalisme fait par eux, pour eux et financé par eux.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Le Rapport d'activité permet au SM-TE réunit en assemblée générale, de faire le point sur ses prises de positions et actions durant l'année 2020 et de donner des perspectives pour l'avenir.

La négociation des protocoles d'accords préélectoraux (PAP)

Avant la loi de 2008 réformant la représentativité syndicale, celle-ci était accordée par l'Etat aux confédérations syndicales nationales par le décret de 1966 qui en faisaient bénéficier ses membres que sont leurs structures affiliées (syndicats, unions géographiques, fédérations professionnelles). Depuis 2008, ce sont les élections professionnelles des *Comités Sociaux et Economiques* (CSE) qui fondent la représentativité. Au lieu d'être *descendante*, elle est maintenant *ascendante*. **Le SM-TE est un des trop rares syndicats à avoir saisi l'opportunité créée par la loi de liberté de 2008 pour se constituer et offrir ainsi une alternative aux salariés.**

Le SM-TE remplit les conditions légales pour négocier les protocoles d'accord préélectoraux (PAP) et pour présenter des candidats (partout en France dans les entreprises qui relèvent des champs professionnels définis par ses statuts).

Du fait du cycle électoral en cours, il n'y a pas eu en France en 2020 de négociation de protocoles d'accord préélectoraux pour de CSE, sauf pour les entreprises ou établissements non encore pourvus de CSE.

Le SM-TE face aux électeurs

Dès la déclaration de la section syndicale à l'employeur, le SM-TE peut désigner un *Représentant de section syndicale* (RSS), soit au niveau de chacun *des établissements* soit au niveau de *l'entreprise*. Si la barre des 10% est atteinte ou dépassée lors des élections professionnelles du CSE, notre syndicat devient représentatif dans l'établissement ou l'entreprise et peut désigner un *Délégué syndical* (DS). S'il n'obtient pas les 10%, il peut néanmoins désigner un RSS.

A défaut d'élections professionnelles en 2020, nous avons eu sur le périmètre de Renault Groupe (Renault sas et principales filiales), des élections régies par le code de commerce (Elections des administrateurs représentant les salariés au *Conseil d'Administration* (CA) de Renault SA, et Election des membres du *Conseil de Surveillance* (CS) du *Fonds Commun de Placement Entreprise* (FCPE).

Elections régies par le code de commerce

Les élections au CA et au CS du FCPE ont eu lieu du 5 au 8 octobre 2020. Electeurs concernés : 46 687 salariés du Groupe Renault en France réparti sur l'ensemble du territoire national pour le CA, 33 420 salariés ou anciens salariés Renault actionnaires.

Comme en 2016, le syndicat SM-TE qui était en soutien des candidats à ces élections (soutien technique, logistique, juridique) **a tiré son épingle du jeu dans un contexte difficile**. Ces élections, avec tout le travail et les efforts consentis sont autant d'exploits : plus de 600 signatures de parrainages collectées du 16 juillet au 17 septembre, 15 candidats et candidates, des dossiers complets déposés dans les temps, au moins 11 sites visités (tractages, affichages, rencontres avec les collègues). **Et toutes les actions de nos soutiens qui n'ont pas cessé de faire autour d'eux la promotion de nos listes, de nos actions, de nos valeurs.**

Elections au Conseil d'Administration de Renault SA (dernière élection en 2016) :

Dans le collège dit « Autres salariés » qui regroupe les APR et les ETAM, la liste « **Salarié(e)s & SM-TE Travaillons ensemble** » passe de 4,88% à **5,96%** (par rapport à 2016). Ce qui est le résultat du travail de nos candidats à Maubeuge et de nos visites d'usines. Un élu FO et un élu CGT.

Dans le collège « Ingénieurs & Cadres », avec **9,47%**, la liste soutenue par le SM-TE se place en **2^{ème} position** derrière la liste Alliance (CFE-CGC CFDT FO). Fait marquant dans ce collège : une liste inattendue, sans étiquette et sans programme annoncé, obtient 9,26%. Un élu CFE-CGC.

Tous collèges confondus, les listes « **Salarié(e)s & SM-TE Travaillons ensemble** », se placent en **3^{ème} position** derrière les listes Alliance (CFE-CGC CFDT FO) et les listes CGT, ressemblant **826** voix sur 11 374 suffrages exprimés. En 4^{ème} et 5^{ème} positions respectivement : les Listes SUD et la Liste sans étiquette.

Election au Conseil de Surveillance du FCPE Renault France (dernière élection en 2012) :

La liste « **Salarié(e)s actionnaires & SM-TE Travaillons ensemble** », a obtenu **542** voix, et 9,55 % des parts FCPE (**10,45%** des électeurs) sur trois listes en présence. Ce score ne nous a pas donné d' élu au Conseil de surveillance.

L'Alliance (CFE-CGC CFDT FO) a réuni 60,18% des parts et hérite de 5 sièges. La CFDT obtient un administrateur au CA. L'AASR (Association des Actionnaires Salariés Renault) a recueilli 30,27% des parts et reçoit 3 sièges.

Le SM-TE est prêt à faire bénéficier de son expertise les salariés des entreprises françaises.

Si dans une entreprise française dotée de CA et de CS de FCPE, des salariés souhaitent présenter des candidats à ces élections, le syndicat SM-TE est prêt à leurs faire bénéficier de son expertise.

La communication du SM-TE

Pour communiquer auprès du plus grand nombre en 2020, et malgré les mesures de confinement et de restriction des déplacements, le SM-TE a élaboré 28 publications et distribué près de 35 000 tracts couvrant 10 lieux de distributions, tant en *Région Parisienne* qu'en *Province*.

Depuis 2019, le SM-TE communique avec son compte Twitter : [#SyndicatSMTE](#).

Notre site www.travaillonsensemble.org est mis à jour à chaque nouvelle publication et un courriel d'information est envoyé à nos contacts : adhérents et sympathisants. Les courriels sont adressés aux salariés qui nous confient leur adresse mail personnelle.

Il est utile de rappeler que l'on doit éviter d'envoyer des courriels sur les adresses des entreprises pour deux raisons. Premièrement par souci de confidentialité. Deuxièmement, ce que le salarié écrit avec les moyens de communication informatiques de l'entreprise est la propriété de l'entreprise. Trop de salariés se retrouvent en difficulté, voire licenciés, pour avoir communiqué avec les moyens de communication de l'employeur (courriels, *Skype*, *Teams*, etc), ou encore en postant sur leur *Facebook* personnel leurs ressentis vis-à-vis de leur employeur.

Un autre syndicat « Travaillons ensemble » : le SA-TE

Le Rapport d'activité 2019 du SM-TE avait fait connaître le **Syndicat Audition – Travaillons Ensemble (SA-TE)** qui a été constitué par sa première assemblée générale le 13 mai 2017. Le SA-TE a obtenu la représentativité et des élus au CSE à la suite des élections qui ont eu lieu le 29 novembre 2019 chez Elacin France. Depuis, le SA-TE a désigné un délégué syndical lui permettant de négocier les accords d'entreprise.

Ceci, en application de la motion votée par l'Assemblée générale du SM-TE le 5 juin 2015 qui formulait cette orientation : « **Susciter la création de syndicats "Travaillons ensemble" pour des branches et conventions collectives non couvertes par le SM-TE et apporter son expertise aux salariés intéressés par la démarche "Travaillons ensemble"** ».

L'activité du Département juridique du SM-TE

Le SM-TE continue d'agir pour faire respecter les droits de la communauté de travail. Le Département juridique, sous la houlette de Jean-Didier GRATON, intervient en soutien de salariés en difficultés. Faire respecter les droits, c'est faire appliquer la loi, et pour cela saisir la Justice. Et lorsqu'un tribunal viole la loi, c'est aller en Cassation.

1) Le SM-TE est toujours en soutien des anciens salariés de Nortel Networks SA de Chateaufort (78)

A la suite d'une procédure de liquidation, le site Nortel Networks SA (NNSA) de Châteaufort dans les Yvelines a disparu en 2009 supprimant près de 500 emplois.

Des batailles juridiques ont été menées avec succès grâce à l'action du Département juridique du SM-TE et de ses avocats. Les anciens salariés injustement licenciés ont perçu, enfin, en septembre 2017, les indemnités prévues par un accord de fin de conflit. Se reporter au *Rapport d'activité 2017* approuvé lors de l'Assemblée Générale du SM-TE du 1^{er} juin 2018 et publié sur notre site internet.

En 2019, et encore en 2020, le SM-TE a entrepris de poursuivre des actions complémentaires en faveur des anciens salariés de Nortel.

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 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) 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 le rôle d'un syndicat de ne pas laisser faire. C'est l'engagement du SM-TE et de ses militants.

CONCLUSION

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

Les actions et interventions de nos mandatés dans les *Instances Représentatives du Personnel* en 2020, rendus possibles grâce aux résultats électoraux obtenus par le SM-TE en 2018, sont très encourageants. Cela nous motive à poursuivre le développement de notre syndicat.

Le SM-TE accueille tous les salarié(e)s qui se reconnaissent dans nos valeurs et actions, et ouvre ses listes aux candidates et aux candidats qui conçoivent la représentation du personnel comme un service aux autres. Le SM-TE est prêt à apporter son expertise à tous les salarié(e)s qui voudraient, à l'instar du SA-TE, créer un syndicat « Travaillons ensemble » dans les secteurs d'activités autres que ceux couverts par le champ professionnel des statuts de ces deux syndicats « Travaillons ensemble ».

Sous couvert de « sécuriser les employeurs », les dispositions annoncées par le Gouvernement comme transitoires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire semblent être devenues le prototype des prescriptions légales ou réglementaires visant à restreindre le droit constitutionnel des salariés de participer, par l'intermédiaire de leurs représentants, à la gestion de l'entreprise et à la détermination collective de leurs conditions de travail.

Avec l'inversion de la hiérarchie des normes (Loi El Khomri et ordonnances Macron) permettant la négociation d'accords dérogatoires aux accords de branche, la négociation en entreprise doit revenir sous le contrôle des salariés. Partout où cela est possible, reprenons en main la négociation collective, en replaçant le salarié au cœur des préoccupations syndicales, de nos entreprises et de nos communautés de travail. Dans le contexte actuel, c'est un devoir nécessaire et impérieux pour chaque salarié d'appuyer cette démarche en se syndiquant.

Pour le syndicat SM-TE,

Le Secrétaire général,
Olivier DEBESSE

