



11^{ème} Assemblée Générale ordinaire

Vendredi 24 juin 2022

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021

Présenté par son Secrétaire général :

Olivier DEBESSE

Approuvé à l'unanimité par l'Assemblée Générale ordinaire

ACTUALITÉS

Depuis le *Rapport d'Activité 2016* adopté lors de l'AG du SM-TE 2017, le Rapport d'Activité présenté aux adhérents lors de l'assemblée générale s'ouvre par cette rubrique « Actualités », qui récapitule les attaques législatives et réglementaires contre le monde du travail et sa représentation dans les instances (Exemples : *Loi El Khomri* et *Ordonnances Macron*).

La mauvaise nouvelle, est que cette fois encore, nous avons à déplorer de nouvelles régressions pour les salariés et leurs droits. La bonne nouvelle, c'est qu'il existe en France au moins un syndicat, le SM-TE, pour en parler et pour agir en faveur des salariés dans les entreprises où il est présent.

Depuis notre dernière assemblée générale, deux faits majeurs méritent d'être signalés :

Arrêt de la Cour de cassation en faveur du Barème Macron.

Après cinq ans de bataille juridique menée par des avocats, parmi lesquels ceux auxquels fait appel le SM-TE, la Cour de cassation dans deux arrêts du 11 mai 2022 publiés au rapport annuel, se rendant complice de la réforme, a jugé que le *Barème Macron* prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail permettant de limiter les indemnités des salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT, et que le juge français ne peut écarter, même au cas par cas, son application au regard de ce texte. Cet arrêt est gravement préjudiciable pour le salarié injustement licencié. C'est grave parce que l'indemnisation est plafonnée par la loi, et épargne à l'employeur jugé fautif de verser une indemnisation à la hauteur du préjudice subi par le salarié et évalué par le juge. Honneur aux avocats qui continuent de plaider contre le plafonnement des indemnités de licenciement.

Nouvelle et unique Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

La signature d'un accord dans la branche métallurgie signé le 27 juin 2016 par l'UIMM et les fédérations syndicales nationales de la métallurgie (CFE-CGC, FO et CFDT) avait lancé le chantier de la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie.

C'est fait avec la signature le 7 février 2022 de la nouvelle et unique Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCN) par les trois mêmes fédérations (CFE-CGC, FO et CFDT). Pour ces deux textes (et les avenants intermédiaires), la fédération CGT négociatrice n'a pas signé. Cette nouvelle convention collective remplace les 78 autres existantes (la CCN des Ingénieurs et Cadres, la CC Région Parisienne des OETAM et les autres CC territoriales des OETAM).

Cette nouvelle et unique CCN sera applicable au 1^{er} janvier 2024, excepté la protection sociale qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023 par anticipation.

Principaux changements :

- Instauration de la notion d'emploi « cadre » et « non-cadre ».
- Disparition des catégories professionnelles APR/ETAM/Cadres.
- Disparition des niveaux, échelons et coefficients APR/ETAM.
- Plus de positions ni d'indices hiérarchiques cadres.
- Suppression des filières métiers 150, 300, 400, 600, 700...
- Plus de progressions automatiques.
- Les salariés avec le même niveau d'emploi auront le même classement.
- Plusieurs niveaux possibles pour un même intitulé d'emploi.
- Seuls un changement d'emploi ou un enrichissement significatif de l'emploi occupé pourront impliquer un changement de classification.
- Les promotions se feront obligatoirement par une évolution du contenu de l'emploi et non par des critères individuels ou de progression automatique.
- Le classement sera réalisé sur une échelle unique, commune à tous les emplois, cette échelle sera constituée de 18 classes et 9 groupes d'emploi.

Toute question et revendication relevant des rémunérations, des qualifications, de la progression et de la carrière des salariés seront hors sujet : le seul critère poussé par cette nouvelle convention collective devient la cotation du poste auquel sera affecté le salarié.

C'est l'employeur qui décidera unilatéralement du découpage de l'activité en poste de travail à l'instar de ce qui se fait depuis des lustres en chaîne de fabrication en application du taylorisme le plus dur. Application du principe : « mettre la bonne ressource au bon endroit au bon moment », désormais organisé avec un outil rêvé depuis longtemps par les DRH, et concrétisé dans les textes par l'UIMM et les fédérations de syndicats signataires.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Le Rapport d'Activité permet au SM-TE réuni en assemblée générale, de faire le point sur ses prises de positions et actions durant l'année 2021 et de donner des perspectives d'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 créés par des salariés ne se reconnaissant pas dans les confédérations historiques à avoir saisi l'opportunité ouverte par la loi de liberté de 2008 et offrir ainsi une alternative aux salariés voulant se regrouper pour défendre leurs droits et valeurs.

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 2021 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.

Le SM-TE n'a pas eu à négocier de protocole d'élection en 2021. Nous avons eu une élection au Siège d'ERAMET IDEAS sur Trappes (78) en mars 2022. Déjà représentatif en 2018, le SM-TE a progressé pour obtenir **13,8%** des suffrages et un élu titulaire dans le *Comité Social et Economique*.

La communication du SM-TE

Pour communiquer auprès du plus grand nombre en 2021, le SM-TE a élaboré 32 publications et distribué près de 50 000 tracts couvrant 11 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.

Principaux thèmes abordés dans nos communications :

Les sections du SM-TE rendent compte aux salariés de leurs prises de position dans les instances de représentations du personnel (CSE, CSSCT, Commissions de proximités, Commissions du CSE), et des négociations d'entreprise et d'établissement dans lesquels elles participent. L'élu du personnel se doit de rendre compte toute l'année aux salariés qu'il représente dans les instances.

En 2021, le SM-TE a communiqué notamment sur les négociations d'accords auxquels il a participé du fait de sa représentativité, le démantèlement de nos entreprises et les suppressions de postes qui en découlent, sur son refus de recevoir des subventions employeurs en conformité avec ses statuts, contre le passe sanitaire en entreprise et contre l'obligation vaccinale mais pour que le consentement reste libre et éclairé.

Rassemblements et prises de parole du SM-TE

Trois prises de paroles ont eu lieu à l'occasion de rassemblements des salariés à l'occasion d'appels intersyndicaux. Les 8 avril et 20 mai 2021 contre les externalisations et les suppressions de postes dans l'Ingénierie et les fonctions tertiaires, puis le 1^{er} juin, en soutien des 27 salariés de la maintenance des moyens d'essai « vendus » dans le cadre de l'article L. 1224-1 du Code du travail. Les vidéos de ces prises de paroles sont publiées sur notre site internet : <http://www.travaillonsensemble.org/d01/0001-renault-guyancourt/0001-renault-guyancourt-contenu-video.htm>

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.

Le SA-TE a tenu son assemblée générale statutaire en juin 2021.

Le SA-TE a été créé 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"** ». Si cette orientation n'a pas connu de nouveau développement en 2021 elle reste plus que jamais d'actualité pour offrir notre démarche unique à d'autres secteurs professionnels.

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 intervient en soutien de salariés licenciés dans les entreprises couvertes dans nos statuts.

Plusieurs salariés ont saisi les Prud'hommes avec les cabinets d'avocats avec lesquels le SM-TE travaille.

2) 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.

Depuis 2019, le SM-TE a entrepris de poursuivre des actions complémentaires en faveur de certains anciens salariés de Nortel restant créancier de droits.

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.

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) chaque fois que nécessaire.

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 2021, rendus possibles grâce aux résultats électoraux obtenus par le SM-TE en 2018 et dernièrement en 2022, sont très encourageantes. 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 des deux syndicats « Travaillons ensemble ».

Avec l'inversion de la hiérarchie des normes introduit par la Loi El Khomri et les Ordonnances Macron permettant la négociation d'accords dérogatoires aux accords de branche, la négociation en entreprise, comme au niveau des branches, 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.

Le syndicat SM-TE a été fondé pour proposer une alternative aux fédérations nationales subventionnées (par le patronat mais pas seulement). Il est temps pour le salarié de se syndiquer et de préparer les élections professionnelles qui détermineront au niveau national la « représentativité » des négociateurs syndicaux. Donnons du poids au SM-TE, il est temps !

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

