



Le + syndical

Inter Centres

Alcatel·Lucent 

22 Septembre 2008

Elections Professionnelles ALCATEL-LUCENT Octobre 2008

De nouvelles règles de représentativité

Des enjeux plus importants.

Si vous ne suivez pas l'évolution législative du droit social vous ignorez peut-être que plusieurs principes qui le régissaient depuis des années viennent de changer. Cela vous concerne car ces règles conditionnent la validité des accords d'entreprise et d'autre part ceux-ci peuvent maintenant PRIMER sur la loi ou la convention collective.

Ce vote peut donc directement demain influencer sur votre contrat de travail ou vos droits aussi fortement qu'une loi voté par le Parlement.

Qui parle pour moi ? La nouvelle importance de la représentativité

Depuis plusieurs années , plus de 10 ans en fait deux organisations syndicales la CFDT et la CGT œuvrent pour l'accord majoritaire c'est à dire la validité d'un accord uniquement si il a été signé par des organisations syndicales représentant la majorité des salariés.

C'est un objectif démocratique incontestable. Toutefois il faut rappeler que historiquement les accords d'entreprise ou les conventions collectives ont été le fait de syndicats minoritaires , les majoritaires se réservant le rôle d'opposant éternel. En effet en France TOUS les salariés bénéficiaient de ce qui était signé et pas uniquement les syndiqués comme , par exemple, en Allemagne. Pour prendre un exemple dans l'histoire sociale de notre groupe les accords de préretraite d'un plan social 1995-1998 furent signés par la seule CFE-CGC ce qui permit aux autres organisations de les condamner sereinement. Même chose pour les accords interprofessionnels ou les accords de branche.

Les politiques qui souhaitaient restreindre le nombre de leurs interlocuteurs syndicaux ont décidé de s'engager dans la nouvelle voie des accords majoritaire. Dans le même temps apparaissait la remise en cause de la présomption de représentativité de 5 organisations syndicales et l'obligation progressive de prouver celle-ci par les urnes.

Après un premier pas dans cette Direction par les Loi de Modernisation sociale (loi Fillon) de 2004 qui créait un droit d'opposition pour le ou les syndicats majoritaires les loi de cet été viennent marquer une nouvelle évolution dans cette direction. Désormais les syndicats signataires doivent représenter 30 % des suffrages exprimés pour que l'accord soit valide, à terme 50 %. D'autre part une organisation syndicale doit recueillir un seuil de suffrages au niveau de l'entreprise , de la branche , et au niveau national pour satisfaire à un critère de représentativité. CE SONT LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES QUI DETERMINENT CES SEUILS . EN VOTANT VOUS CHOISISSEZ QUI AURA LA CAPACITE JURIDIQUE DE CONTRACTER EN VOTRE NOM , DANS L'ENTREPRISE, LA BRANCHE METALLURGIE ET AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL. LA CFE-CGC VOUS DEMANDE D'EXPRIMER UN CHOIX. CE CHOIX PEUT ETRE LOURD DE CONSEQUENCES.....:

Inter centres CFE-CGC Alcatel-Lucent

www.cfecgc-alcatel-cit.org

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008 →

AU SERVICE DE L'ENCADREMENT
D'AUJOUR'HUI ET DE DEMAIN

www.toutsurlesprudhommes.com





Le + syndical

Inter Centres

Alcatel·Lucent 

22 Septembre 2008

Que peut il faire en mon nom ? L'inversion de la hiérarchie des normes

En contrepartie de l'accord majoritaire les politiques inspirés par certaines branches du MEDEF ont fait avancer le principe dit de « l'inversion de la hiérarchie des normes ». Ca paraît compliqué et loin de vous, mais c'est en fait essentiel et cela peut très demain changer votre quotidien en modifiant votre temps de travail, votre rémunération, vos cotisations

Qu'est ce que c'est que la « hiérarchie des normes » ? eh bien c'est le principe suivant lequel nous vivons dans un état des droit ou la constitution, les règlements européens, les lois, les conventions collectives, les contrats individuels sont chacun une norme (une règle) de droit, plus ou moins importants.

Ce que les salariés Français se répètent depuis 40 ans c'est « l'accord d'entreprise ne peut-être que plus favorable que l'accord de branche qui ne peut être que plus favorable que la loi ». c'était la hiérarchie des normes ; La garantie qu'un Délégué Syndical incompetent ou malveillant ne pouvait pas dans un coin accepter une dégradation des droits des salariés.

Eh bien c'est fini, cette garantie n'existe plus, il y a des possibilités de conclure des accords qui dérogent à un accord de branche ou à la loi. Et ce n'est pas un projet, la nouvelle loi de cet été sur la réforme des 35H offre explicitement cette possibilité pour le nombre de jours travaillés.

Une des contrepartie que les tenants de l'accord majoritaire ont du accepter c'est donc la mise en place de ses possibilités qui engendre un certain nombre de risques :

- Possibilité de pression locale dans un contexte d'entreprise
- Risque d'atomisation des salariés et de la disparition des conventions collectives
- Durcissement des conditions pour les salariés par rapport à la loi.

Chacun peut avoir son opinion sur la démarche d'apprenti-sorcier qui a conduit à cette situation mais il faut bien comprendre que c'est la nouvelle situation. Demain des syndicats dans une entreprise donné auront cette capacité.

Le tout il faut bien le dire dans un contexte social et économique national très dégradé. Comment par exemple défendre l'AGIRC et la retraite des cadres, le choix entre RTT et pouvoir d'achat alors que la crise financière va venir s'ajouter aux effets de la globalisation et de la dérégulation des années passées ? La CFE-CGC a besoin de vous.

Cela veut dire que le ou les syndicats qui seront représentatifs à ALCATEL-LUCENT compte-tenu des résultats professionnels auront parfois la responsabilité de trancher entre Déshabiller Pierre pour habiller Paul ou demander à ce que les deux gardent leur chemise. Dans un domaine proche les projets de financement du RSA nous montre la tendance du « progrès » social en 2008.

En tout cas Pierre comme Paul, Karim comme Véronique, Erwan comme Ulrike ferait bien de voter aux élections professionnelles en Octobre 2008 car c'est bien de leurs droits très concrètement dont il s'agit.

NE LAISSEZ PAS UN SEUL SYNDICAT TOUT DECIDER DEMAIN. NE LAISSEZ PAS DES SYNDICATS INDIFFERENTS AU CONTEXTE DE L'ENTREPRISE DECIDER. DONNEZ A LA CFE-CGC LES MOYENS DE DEFENDRE LES INTERETS DES SALARIES ALCATEL-LUCENT à tous les niveaux.

VOTEZ CFE-CGC à ALU en OCTOBRE 2008

Inter centres CFE-CGC Alcatel-Lucent

www.cfecgc-alcatel-cit.org

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008 →

AU SERVICE DE L'ENCADREMENT
D'AUJOUR'HUI ET DE DEMAIN

www.toutsurlesprudhommes.com

