



LE CHANGEMENT, C'EST DEMAIN !

Chers collègues,

Les 9 et 10 octobre 2012, vous allez élire vos représentants au 2^{ème} et 3^{ème} collèges ; ce choix est important et les derniers évènements vous l'ont démontré.

Certains vous diront que le choix doit se faire par rapport aux intérêts de l'entreprise, d'autres insisteront sur la gestion du CE (œuvres sociales...), d'autres encore manifesteront un intérêt soudain pour vos préoccupations catégorielles ou la chose syndicale, enfin, les derniers, par opportunisme, sortiront de leur silence, comme à chaque élection, pour vous séduire.

Les faits parlent d'eux-mêmes, puisque ceux qui prétendent vouloir s'occuper de ces deux collèges ont accepté :

- une part variable dans le 13^{ème} mois,
- une différence de part variable selon que l'on soit GL, Technicien de maintenance ou administrateur (trice)
- L'absence d'un 13^{ème} mois pour les cadres.

Notre conception est la suivante :

- notre engagement est constant tout au long de l'année (participation à toutes les réunions) Voir tableau au verso.
- nos délégués se forment régulièrement pour savoir vous conseiller, ils sont à l'écoute, cohérents, compétents et dignes de confiance.
- nous vous informons régulièrement au travers de notre blog (au moins un tract mensuel), accessible à l'adresse suivante : **<http://www.cfe-cgc-tmmf.fr/>**
- nos décisions sont prises en toute indépendance, mûrement réfléchies et désintéressées. Elles concilient intérêts de l'entreprise, intérêts des cadres et ETAM et équité.

Jusqu'à il y a peu, cadres et ETAM, pouvaient penser qu'ils faisaient partie d'une catégorie « protégée », l'accord sur le pouvoir d'achat a, pour cela, apporté un démenti réel.

Revenons sur cette négociation : initialement, rien n'était prévu pour les cadres, le cabinet AON HEWITT aurait mis en évidence qu'ils étaient mieux payés que le marché (avait-il comparé le rapport rémunération/exigences ?). C'est parce que vous avez su vous engager, en grand nombre, lors de notre consultation sur « un 13^{ème} mois fixe ou variable » ; c'est parce que nous avons tenu le cap, lors des négociations (On et Off) qu'un bonus de 4% a été consenti pour 2011 ; c'est uniquement pour cela. D'ailleurs, pour s'en convaincre il suffit de se poser la question suivante : quid du sort des cadres pour 2012 ? (Les syndicats signataires vous diront qu'en signant ils vont pouvoir faire modifier cet accord pour le bénéfice des cadres, libre à vous de les croire mais concrètement, ils ont néanmoins laissé s'instaurer des différences entre catégories).

Voter pour les candidats présentés par la CFE-CGC, c'est choisir des candidats cadres et ETAM sérieux et engagés.

Choisir la CFE-CGC, le seul syndicat de TMMF qui sait s'opposer sans faire grève, c'est décider que les intérêts des cadres et ETAM ne dépendront pas des intérêts d'autres catégories de personnel.

L'enjeu est important car la loi du 20 août 2008, appelée loi de démocratie sociale, a donné plus de pouvoir aux syndicats représentatifs pour signer des accords d'entreprise ; ces accords d'entreprise pouvant être plus restrictifs que les accords de branche ou les accords nationaux ! Pour votre information, lors de la première période de sous-activité à TMMF, un délégué 3^{ème} collègue avait proposé en CE que les cadres laissent des jours de RTT, un autre délégué syndical 2^{ème} collègue, lors d'une NAO proposait qu'une partie des AI pour les AM soit reversées aux TM. Ils sont à nouveau candidats aujourd'hui...

Les représentants de vos intérêts seront ceux que vous aurez désignés. La CFE-CGC est majoritaire dans de nombreuses grosses entreprises françaises, sur ce sujet, TMMF ne doit pas être une exception ! Nous comptons sur vous.

Là où il y a la volonté, il y a un chemin...

MESURE DE L'IMPLICATION SYNDICALE A TMMF :

Période 2011-2012	CFE-CGC	AUTRES
représentation du 3ème collège aux réunions CE (30)	83%	27%
Nbre de délégués syndicaux du 3ème collège	2	0
Nbre de délégués syndicaux du 2ème collège	1	1

RAPPEL SUR LE ROLE DES DIFFERENTS REPRESENTANTS DU PERSONNEL :

L' élu C.E :

Les membres du CE ont un rôle collectif dans différents domaines. Ils sont informés et consultés sur tous les problèmes généraux concernant les conditions de travail, l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et sur toutes les mesures de nature à affecter les effectifs et la durée du travail .

Ils débattent également du règlement intérieur, de la fixation des périodes de congé, de l'horaire du personnel et de ses modifications, des modes de rémunération en vigueur dans l'entreprise, des mesures envisagées en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise, des problèmes relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels et des projets de compression d'effectifs. Le C.E est également informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise.

Le CE gère directement, contrôle ou participe à la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise. Elles doivent bénéficier aux salariés de l'entreprise et à leurs familles, sans qu'il soit procédé entre eux à une **discrimination**.

Le délégué du personnel :

Le rôle des D.P est essentiellement **revendicatif**. Leur mission principale est d'aider le personnel à obtenir le respect de ses droits (accords, conditions de travail...) Ils défendent les salariés qui leur en font expressément la demande. Les interventions du DP se font en faveur du salarié demandeur, **sans notion d'appartenance syndicale**. Il peut saisir l'inspection du travail de toutes plaintes relatives à ces sujets.

Le délégué syndical :

Désigné par le syndicat qu'il représente auprès de l'employeur il assume, une véritable **mission revendicative**. Il engage l'image de marque du syndicat par les propositions et les positions qu'il est amené à prendre dans le cadre des négociations et de la signature des accords d'entreprise, des accords d'intéressement et de participation, etc. Il est également le représentant de son syndicat auprès des salariés de l'entreprise qu'il conseille et défend. **Lorsqu'il signe un accord, il engage son syndicat et l'ensemble des salariés**. Il doit donc être compétent, expérimenté et avoir l'esprit critique et indépendant (personne influençable ou intéressée déconseillée !). Il est choisi en priorité sur les listes électorales et doit avoir recueilli au moins 10% des voix sur son nom.

L' élu CHSCT :

Dans le cadre du CHSCT, il s'attache particulièrement à l'amélioration des conditions de travail, au respect des réglementations, et à la prévention des risques. IL est désigné par l'ensemble des DP et des élus CE. L'accord d'entreprise prévoit que 4 des 12 membres soit issus du management.

LOI DU 20 AOUT 2008, SYNTHÈSE :

La représentativité est évaluée à partir des résultats du premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise (CE), sur la base du nombre des suffrages exprimés.

À tous les niveaux de négociation (entreprise, groupe, branche et interprofessionnel), la validité des accords est subordonnée à leur **signature** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins **30 % des suffrages ET** à l'**absence d'opposition** d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli **50 % des suffrages**. **L'appréciation de ces pourcentages peut se faire par collège, si l'accord ne vise que la population dudit collège.**

En matière de fixation de la **durée du travail** notamment, cette loi entraîne une **inversion de la hiérarchie des accords**. C'est donc **la négociation au niveau de l'entreprise qui prime et c'est seulement en son absence qu'on se réfère à la branche.**