

Courrier Fédéral

N° 258

du 28.05.11 au 03.06.11

ENCART
Dossier :
Conseil National

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



**Semaine
de syndicalisation
en direction des ICT
du 14 au 18 juin 2011**

EDITORIAL

Construire un rapport de forces duale pour gagner

page 3

LUTTES ET SUCCES

page 6

HOMMAGE

Marc Barthel nous a quitté

page 2

VIE SYNDICALE

Semaine de syndicalisation,
les ICT ont toute leur place au sein de la CGT

pages 4 à 5

PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Prime d'ancienneté, le calcul
Représentativité, pas de dérogation aux 10 %

page 7

PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

Fédération des travailleurs
de la métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.48.18.21.31
Fax : 01.48.59.80.66

<http://www.ftm-cgt.fr>
e-mail : communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice : M. Vergnot
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0413 S 06474
Imprimé par nos soins

MARC BARTHEL

NOUS A QUITTE



Marc Barthel, membre du comité exécutif fédéral nous a quitté le 26 mai dernier après une longue maladie. Philippe Martinez, secrétaire général de la fédération lui a rendu hommage lors de ses obsèques. > Extraits de son intervention

Marc Barthel a commencé sa vie militante à Usinor Longwy. Il a adhéré à la CGT en 1975. C'est un jeune militant quand la direction d'Usinor annonce le procès visant à fermer le site de Longwy. Il va participer à tous les combats pour défendre l'usine et l'emploi des sidérurgistes. Avec ses aînés, Fernand Tiberi, Jean Claude Valetti, Massimo Trinolli, il va être au cœur de toutes les batailles. Une longue lutte s'engage, mais toutes les installations sidérurgiques fermeront malgré le combat acharné d'une classe ouvrière qui se battra jusqu'au bout pour maintenir l'acier à Longwy.

Marc fait partie de ces lutteurs. Il verra partir nombre de ses camarades de travail, mutés ailleurs. Il les accompagnera et les défendra, il dénoncera le piège de ces formations bidons qui consistaient à faire pression sur les travailleurs pour qu'ils acceptent d'être mutés ou de quitter l'entreprise.

Le reclassement de Marco ne s'est pas fait facilement. C'est en 1999, qu'il fut donc muté au laminage à chaud, aujourd'hui devenu Arcelor-Mittal. Il avait été très touché par l'accueil que le syndicat de Florange et environs lui avait fait.

Marc s'est alors proposé d'animer la vie syndicale pour parrainer les entreprises sur le site de Sollac Florange et environs et aider à la création et l'activité de la Cgt dans ces entreprises. En particulier pour combattre l'insécurité au travail, la précarité des emplois et améliorer les très mauvaises conditions de travail et la discrimination syndicale.

Militer était pour lui un acte naturel, il avait une grande connaissance du terrain et il ramenait toujours au vécu des salariés. Il devint donc vite un dirigeant syndical de l'USTM de Meurthe et Moselle dans les années difficiles où la casse de la sidérurgie lorraine entraînait des milliers de suppressions d'emplois en aval ainsi que la fermeture des mines de fer dont on sentait bien qu'il en était très affecté, lui, venant d'une famille de mineurs de fer.

Marc fit partie de ces jeunes qui arrivèrent dans ces conditions aux responsabilités. Il a joué un rôle déterminant pour retisser les liens entre la fédération et de nombreux camarades de la région.

Dans ces moments difficiles où tout semble s'effondrer, Marco a tenu bon et ceux de sa génération, ici présents pour l'accompagner, peuvent témoigner de sa pugnacité pour redonner de la puissance à la vie syndicale dans la sidérurgie. Marc prit ainsi des responsabilités importantes dans la Fédération en assurant la coordination du groupe Arcelor Mittal et en travaillant à la reconstruction du collectif sidérurgie. Il faut souligner à ce sujet l'engagement de Marc lors de la cession d'Ar-

celor au nouveau maître des forges, Mittal. Il s'opposa avec vigueur à la liquidation de l'Usine de Gandrange et il dénonça la duplicité entre ce patron et le Président de la République. On peut se référer à ses déclarations dans la presse, il ne se contentait pas de dénoncer les casses et il fut de ceux qui proposèrent des alternatives autres que les fermetures et les délocalisations.

Marc fut de ceux qui contribuèrent à mettre en place un comité de groupe européen ARCELOR afin d'unir les sidérurgistes du groupe, eux qui ne l'avaient jamais été auparavant face à la Communauté Européenne du Charbon et de l'acier (CECA) et les plans de restructuration des années 1980/1990. Son activité internationale à la FTM permit les premiers contacts avec l'IG METALL par le biais du comité franco-allemand de la sidérurgie.

C'est en 2000, au congrès de Poitiers, que Marc devint membre de la direction nationale de la FTM CGT à la commission de contrôle financière puis ensuite comme membre du comité exécutif de la fédération. Il venait d'être réélu au 39^{ème} congrès, il y a quelques jours, à Reims. Marc apportait beaucoup à la direction fédérale. On peut dire que son souci était toujours d'exprimer ce qui se passait dans les lieux de travail et son insistance se faisait forte pour que les conditions de vie et de travail soit au cœur des luttes dans la métallurgie. De l'avis de tous les militants, des plus anciens jusqu'aux plus jeunes, Marc c'est celui qui va toujours trouver le mot pour aider un copain dans la difficulté, un homme rempli de fraternité. Marco impressionnait par sa carrure et sa grosse voix, certains l'avaient surnommé NOUNOURS. C'était un camarade très posé, réfléchi et toujours à la recherche de bons arguments. Une force tranquille forgée dans les luttes de Longwy. Malgré ces nombreux mandats, il savait se rendre disponible pour aider les personnes qui le sollicitaient et quelles que soient leurs origines, y compris de les aider financièrement de sa poche. Marc aimait rassembler les camarades après une réunion pour faire découvrir autour d'un casse-croûte fraternel, les produits de sa fabrication qu'il partageait avec une grande fierté.

Marco, une stature impressionnante mais aussi avec un cœur énorme.

Marc, fils de mineurs de fer a grandi dans les traditions ouvrières de luttes des mineurs de fer de lorraine. Ce que l'on gardera de lui, c'est sa gentillesse, sa disponibilité et sa générosité.

L'éditorial

Frédéric Sanchez,
secrétaire général adjoint



Construire un rapport de forces durable pour gagner

Sans vouloir faire de nombrilisme ou de l'auto-satisfaction, nous pouvons dire, avec une certaine assurance, que le 39^{ème} congrès de notre fédération a remis au centre des débats les priorités découlant de l'actualité économique et sociale.

Plus que jamais les salariés ont besoin d'avoir une lecture objective de l'information, opposée au carcan et aux dérives d'une large majorité de médias notamment avec l'affaire DSK et ces conséquences (Georges Tron entre autre).

Cette actualité malsaine et dangereuse profite aujourd'hui au patronat et au gouvernement pour masquer leurs déficiences, autant du point de vue de l'emploi, des salaires, des conditions de travail que de la protection sociale.

Face à cette politique ultralibérale, où seule la finance a le droit de siéger, les salariés se mobilisent pour exiger une autre répartition des richesses créées par le travail.

De nombreuses luttes éclatent avec souvent au bout des succès revendicatifs significatifs. Faire connaître ces luttes sont autant de point d'appui pour l'ensemble de nos syndicats afin de créer une dynamique pour gagner au développement des mobilisations futures.

De nombreuses interventions de camarades, tout au long du congrès, ont pointé la question des conditions de travail, de la pénibilité comme l'une des premières priorités chez les salariés. Nous devons mesurer la portée du rendu de jugement dans la condamnation de Renault par la Cour d'appel de Versailles pour faute inexcusable avec le suicide d'un de ces salariés et le faire connaître à l'ensemble de nos syndicats.

Le collectif chargé de ces questions est en train de finaliser un accord type autour de la pénibilité pour justement aider nos syndicats à ouvrir des négociations sur le sujet avec les directions d'entreprises.

Dans le prolongement du notre 39^{ème} congrès fédéral va se tenir, du 9 au 10 juin prochains, le congrès de la Fédération Européenne de la Métallurgie. L'Europe

sociale et en particulier la jeunesse à l'image de ce qui vient de se passer en Espagne et dans d'autres capitales européennes portent des exigences revendicatives et expriment leur désarroi vis-à-vis des stratégies économiques et sociales mises en place par le capitalisme européen.

Le syndicalisme doit être une réponse à cette urgence sociale.

Comme le rappelle Philippe Martinez dans l'édito précédent, nous avons l'ambition de **construire un temps fort de mobilisations et de luttes dès le mois de septembre**. Dans la même dynamique de préparation du congrès, nous devons, dès à présent, tenir des assemblées générales de syndicats, d'USTM pour mettre en débat cette initiative afin de gagner la mobilisation du plus grand nombre.

Répondre à ces exigences revendicatives, c'est avant tout prendre soin de notre mode de vie syndicale et travailler au renforcement de notre force organisée. Pour cela la fédération propose de tenir un nouveau **temps fort de syndicalisation avec une semaine de déploiement du 14 au 17 juin prochains en direction des ingénieurs, cadres, techniciens**. Certains départements comme l'Isère par exemple ont fait la démonstration que lorsqu'on crée les conditions pour ouvrir le débat avec ces catégories de salariés, on obtient des résultats significatifs.

Le congrès a tracé la route, sans trop de dérapage, nous pouvons aller très loin.

SEMAINE DE SYNDICALISATION

LES ICT ONT TOUTE LEUR PLACE AU SEIN DE LA CGT

Dans une période fortement marquée par de nombreuses exigences sociales, notamment en matière de salaire, d'emploi et de conditions de travail, les délégués du 39^e congrès ont défini une feuille de route et une orientation qui engagent l'ensemble des syndicats, dont la principale ambition est de donner plus de force et d'efficacité à l'intervention syndicale. La question du renforcement CGT se trouvait également au cœur des débats du congrès.

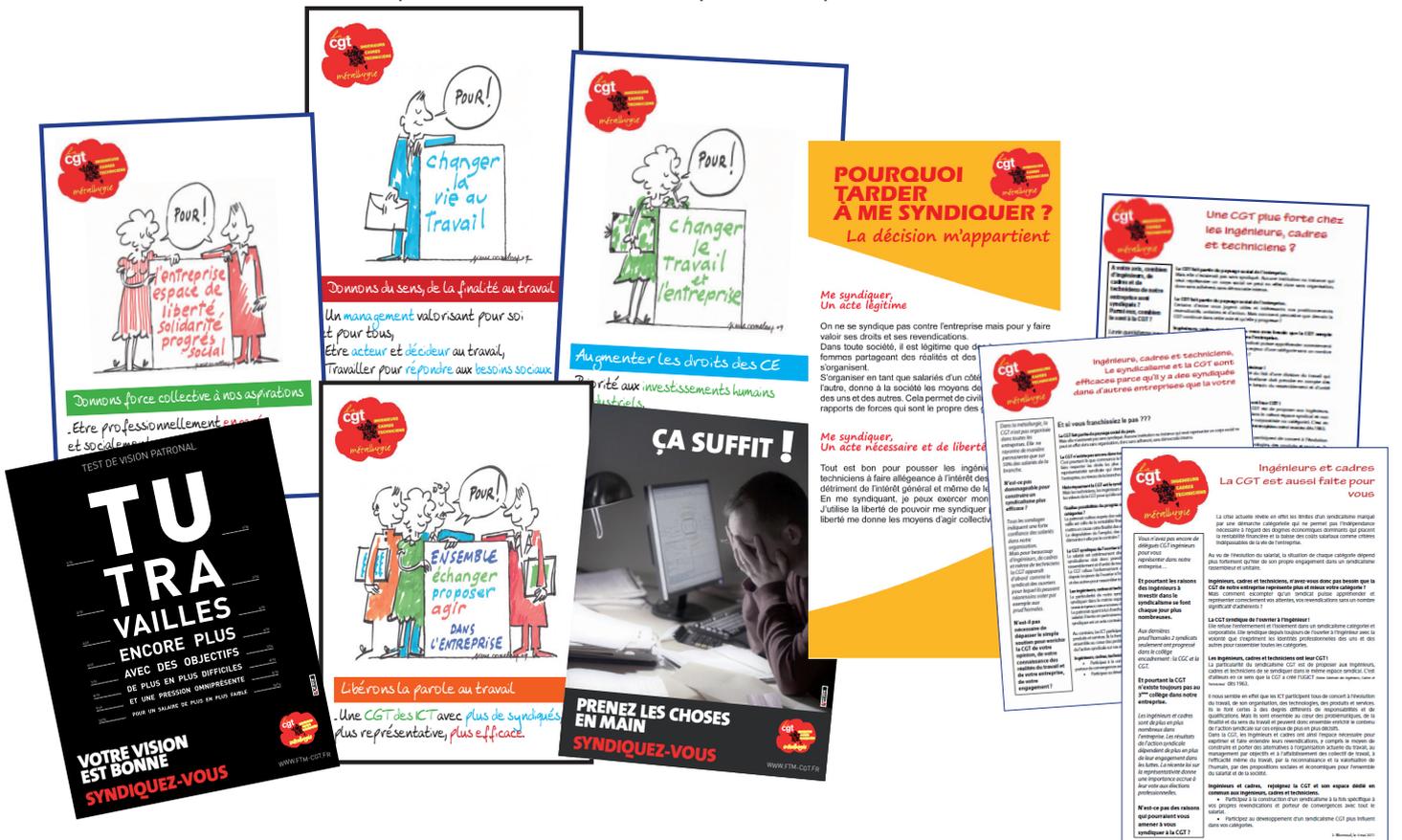
En effet, une force syndicale plus importante et plus active est un élément déterminant du rapport des forces. C'est dans ce contexte que la fédération propose un nouveau temps fort de syndicalisation du 14 au 17 juin 2011, en direction des Ingénieurs, Cadres et Techniciens qui représentent aujourd'hui la moitié des métallurgistes et dont l'effectif a progressé ces dix dernières années de plus de 30 %.

Cette semaine de renforcement pourrait prendre la forme d'initiatives de déploiements spécifiques dans des entreprises à forte proportion d'ICT, et sera également l'occasion d'avoir une connaissance plus précise de la place de ces catégories dans nos organisations.

Les nombreuses adhésions réalisées, les luttes, les sondages d'opinion, les résultats des élections professionnelles, démontrent que la CGT détient un fort potentiel de développement. Comme de nombreux délégués l'ont évoqué, nous sommes en capacité de réaliser quelque chose de grand en 2011, mais à condition que chacun d'entre nous et que chaque organisation prennent sa place dans cette rencontre entre les salariés et la CGT.

Pour aider à préparer ces initiatives, du matériel ainsi qu'un dispositif fédéral d'animation et d'impulsion sont mis en place. (Voir ci-dessous)

Vous pouvez les commander auprès de Sophie Gandia au 01.48.18.21.05.



Interview d'Hervé Salgueiro, secrétaire général du syndicat CGT Delphi à Blois (41)

Depuis plusieurs années, le syndicat CGT Delphi du site de Blois mène un travail vers les ICT,
Pourquoi ce choix ?

Historiquement, comme beaucoup d'entreprises, les ouvriers composaient la majorité des salariés. Mais quand je suis arrivé à la direction du syndicat, j'ai rapidement fait le constat de la nécessité de travailler la syndicalisation vers les ICT pour une question de survie du syndicalisme dans notre entreprise. Moi je suis ouvrier sur machine à la base, mais je suis sensible aux conditions de travail de l'ensemble des salariés. On a besoin de cette démarche et je suis convaincu que l'on a besoin de tout le monde à la CGT. J'ai des enfants, je souhaite qu'ils fassent des études. Mon fils va rentrer au lycée, j'ai quitté l'école à son âge. La société change et nous avons besoin de faire évoluer notre CGT. Aussi, dans l'avenir il y aura dans les entreprises de plus en plus d'ICT, même si il faudra toujours des salariés sur les machines. Ici, si la CGT ne changeait pas, c'était la mort assurée du syndicat.

Comment vous y êtes vous pris ?

J'ai fait appel à la fédération et j'ai travaillé avec Fabrice Fort, secrétaire général de l'Ufict. Il est venu à plusieurs reprises sur le site de Blois pour nous aider à travailler. Nous avons ouvert avec son aide un énorme chantier depuis 5/6 ans. Nous sommes allés à la rencontre des salariés du deuxième et troisième collèges et nous les avons convaincus qu'ils avaient toute leur place dans la CGT.

Concrètement, on se déplace dans les secteurs, ce qui n'est pas toujours évident pour les salariés du 1^{er} collège. La démarche n'est pas facile, mais nous avons réussi à dépasser tout ça. Quelques fois, les salariés des bureaux, lorsqu'ils nous voient arriver, sont étonnés. Mais on engage la conversation et au bout de quelques discussions, on se rend vite compte qu'il y a des attentes. On brise des préjugés. Aujourd'hui, nous sommes perçus par l'encadrement comme un syndicat attentif à leur revendication. Parce que les salariés des deuxième et troisième collèges ont toute leur place au sein de notre syndicat, même si ils peuvent avoir des postes à responsabilité, et qu'ils ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés, ils restent des salariés au même titre que les autres.

On travaille tous ensemble, la CGT doit se battre pour gagner de meilleures conditions de travail que l'on soit cadre, technicien ou opérateur sur machine.

Par exemple, quelle campagne avez-vous menée pour toucher les catégories ICT ?

On a travaillé sur les heures sup, la charge de travail, la pression, les conditions de travail... Nous avons un ingénieur, chef de projet qui est venu spontanément nous rencontrer pour adhérer après la distribution d'un tract. Il se reconnaissait tout simplement dans ce que nous dénoncions et ce que



nous proposons pour changer nos conditions de travail. C'était inimaginable il y a quelques années. Ce sont des sujets qui les interpellent beaucoup, les ICT sont très attentifs sur ces questions. On a aussi travaillé sur les déplacements hors du territoire français et nous avons gagné un accord sur une prise en charge mieux encadrée des voyages. Pour nous, cela ne nous paraissait pas forcément très important, mais pour eux si.

Votre investissement est-il payant ?

Nous avons pris notre envol, mais j'ai dû beaucoup batailler, car il y a eu des réticences en interne. Certains camarades jugeaient que les blouses blanches n'étaient pas toujours des salariés sympas. Pourtant, on a surmonté tout ça. Fabrice Fort nous avait dit que c'était un long parcours. Pour nous, cela fait 5 ans et je pense que c'est bien engagé. Grâce à ce travail, la CGT se développe sur le site de Blois et c'était un enjeu important car nous sommes autant d'ouvriers que d'ICT sur le site. Aujourd'hui, nous sommes environ 180 syndiqués dont une vingtaine de camarades du deuxième collège. Mais on a encore du pain sur la planche. Ça change tout doucement. Il y a toujours quelques camarades qui mettent des freins, car ils trouvent que l'on fait encore trop de concessions aux ICT.

Maintenant nous travaillons sur le site avec l'ensemble des salariés. Aux dernières élections, on a gagné pour la première fois un élu titulaire et un suppléant au deuxième collège. Nous avons des prochaines élections fin juin et nous avons réussi à avoir une liste complète pour le deuxième collège cette fois-ci et on a failli avoir quelqu'un au troisième collège.

Pour ces élections, nous allons sortir du matériel chaque semaine et nous allons déployer un outil spécifique vers les catégories ICT avec des arguments précis pour les sensibiliser. Nous pointons par exemple le fait que la CGT est attentive aux problèmes de l'ensemble des salariés et que c'est un syndicat qui s'efforce d'être porteur de propositions.

Schneider – Mâcon (71) Personnel itinérant FSM* en grève



Suite à une réponse négative de la direction pour avoir une réunion d'information demandée le 8 avril 2011, le personnel FSM+CRES* est en grève depuis le lundi 23 mai. En effet, les salariés sont inquiets sur l'avenir de leurs conditions de travail après juin 2012 au sein de l'entreprise SEEF. Les techniciens dénoncent le manque d'engagement de la direction sur l'avenir du service et le fait qu'elle ne transmet pas les éventuelles informations qu'elle a en sa possession.

Un cahier de revendications a été transmis à la direction. Les salariés demandent un engagement écrit de la part de la direction et une revalorisation salariale de 25% (base brute entre 1 700 et 2 100€ sans ancienneté pour un métier 17 fois plus risqué, d'énormes responsabilités et beaucoup de disponibilité pour des techniciens exécutant des travaux sur des sites nucléaires, pétrochimiques, CHU, poste EDF, sites exports, contrôle tableau, réglage des protections, mise en service, installation, rénovation et maintenance). Enfin, ils refusent la modulation et l'annualisation dans les CRES (travail samedi et dimanche sans heures supplémentaires et possibilité le reste du temps d'attendre les directives à domicile).

Plus d'une dizaine de chantiers ne sont pas assurés et plus de cinq chantiers commencés la semaine dernière ont été stoppés. Face à cette mobilisation, la direction préfère arrêter les chantiers plutôt que négocier honnêtement avec les techniciens.

*CRES : personnel travaillant en agence (Lyon, Lille, Paris, Marseille, Nantes, Metz, Mulhouse, Bordeaux, Toulouse)

Magna - Sarreguemines (57) Elections de la Délégation Unique du Personnel

Avant les élections, la CGT avait engagé et gagné un recours contre l'entreprise qui avait modifié de manière illicite la répartition des sièges entre les différents collèges en prétextant une disposition inexistante de la convention collective des métaux de la Moselle. La démarche a été judicieuse, car la CGT gagne 4 sièges sur 4 dans le 1^{er} collège et la CFTC prend 1 siège sur 1 dans le 2^e collège, la CFE/CGC 1 siège sur 1 dans le dernier collège. Ce résultat place la CGT en position idéale pour le poste de secrétaire et de trésorier du CE ainsi que pour la désignation des membres du CHSCT.

Amazone à Forbach (57) Elections de la Délégation Unique du Personnel

La CGT avait mis en échec la direction du site qui avait projeté de réduire l'audience de la CGT par l'instauration d'un collège « cadre » en plus du deuxième collège. La démarche CGT a porté ses fruits. Le syndicat décroche 2 sièges sur 2 dans le premier collège. Un second tour est organisé pour le deuxième collège le 1^{er} juin, la CGT y présentera 2 titulaires et 2 suppléants.

Ascometal – Les Dunes – Dunkerque (59) Mise en place d'une expertise sur les conditions de travail

Les élus CGT au CHSCT ont été interpellés par les salariés sur leurs conditions de travail qui sont en constante dégradation. Ils ont demandé une expertise. La direction ayant rejeté cette demande, les élus CGT au CHSCT ont donc saisi le TGI (Tribunal de Grande Instance) pour faire valoir cette démarche légitime. Le juge a donné raison au CHSCT.

Après une année de bras de fer avec la direction, qui refusait de prendre en charge le coût de l'expertise, un cahier des charges soumis par le CHSCT au cabinet d'expertise a été mis en place pour être ensuite présenter à la direction. Les différentes démarches étant terminées, l'expertise débutera courant juin. 41 salariés (maîtrise compris) seront choisis au hasard et sollicités afin de répondre à un questionnaire sur leurs conditions de travail par l'expert choisi par le CHSCT pendant leur temps de travail, (selon le code de déontologie, l'expert est tenu au secret) ce questionnaire sera donc anonyme. Il y aura également une phase d'observation sur le lieu de travail afin d'étudier les différents postes.

Au terme de l'expertise, le cabinet rédigera un rapport qui comportera des recommandations visant à permettre au CHSCT d'améliorer les conditions de travail et réduire les risques professionnels. La CGT et les élus CHSCT invitent les salariés à s'impliquer dans cette expertise.

Catu – Bagneux (92) Elections gagnantes pour la CGT

Les salariés Catu ont confirmé une nouvelle fois leur confiance exprimée au travers de leur vote pour la CGT. Celle-ci est représentative à 76,45% sur les trois collèges confondus. Au 1^{er} collège, les élus titulaires obtiennent 78,35% des voix. Au 2^{ème} collège les candidats titulaires obtiennent 90,69% des voix et 69,04% pour le candidat élu du 3^e collège.

Forte de ses résultats, la CGT s'engage, dans un communiqué, à développer les activités sociales et culturelles du CE, ses prérogatives économiques et financières, à défendre les intérêts du personnel et faire progresser la grille de salaire, avec les revendications sociales des travailleurs Catu dans leur ensemble.

**6^e rencontre annuelle
des CHSCT
Métaux IDF
mercredi 29 juin 2011**

à la FTM CGT
263 rue de Paris à Montreuil
Salle Jean-Pierre Timbaud
(Salle n°7) - RDC Bas, Noyau B

Inscrivez-vous par mail
metauxcgt77@wanadoo.fr

PRIME D'ANCIENNETE

LE CALCUL



Plusieurs camarades nous ont contactés récemment au sujet du calcul de la prime d'ancienneté pour les salariés de la métallurgie. Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), la valeur du point... sont parfois des notions obscures. Essayons ensemble d'y voir plus clair. > Alain Mennesson, Conseiller fédéral

La prime d'ancienneté a été généralisée par l'accord national relatif à la mensualisation du 10 juillet 1970 (article 8). A l'époque, cette prime avait comme base de calcul le salaire minimal de la catégorie auquel on appliquait un pourcentage variable selon l'ancienneté du salarié (3% à partir de la 3^{ème} année et 1% de plus par année jusqu'à 15 ans, sauf accord territorial ou d'entreprise plus favorable).

Le 13 juillet 1983, un accord signé entre l'UIMM et FO ainsi que la CFDT crée les rémunérations minimales hiérarchiques. L'objectif des signataires est simple. En

effet, la prime d'ancienneté était jusqu'alors calculée à partir des salaires minima garantis. Elle augmentait donc au même rythme que ceux-ci. Les signataires ont donc décidé de la déconnecter des salaires minima en échange d'une majoration de la valeur du point de 5% pour les ouvriers et 7% pour les agents de maîtrise. L'UIMM obtient pour sa part deux négociations distinctes, salaires minima et prime d'ancienneté, permettant à partir de là de décrocher en valeur la prime d'ancienneté des salaires minima. On a donc eu une nouvelle grille spécifique servant uniquement au calcul de la prime d'an-

cienneté : les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH). Cette grille est elle-même basée sur une valeur du point négociée chaque année dans les chambres territoriales.

28 ans après, prenons l'exemple de la convention collective métallurgie de l'Ille et Vilaine et Morbihan. Au 1^{er} janvier 2011 la valeur du point est 4.15 euros. Elle est majorée de 5% pour les ouvriers soit 4.35 euros et de 7% pour les agents de maîtrise soit 4.44 euros.

En multipliant le point par le coefficient du salarié, on trouve une valeur correspondant à la rémunération minimale hiérarchique. Prenons le cas d'un salarié au coefficient 170 : $4.35 \times 170 = 739.50$ euros.

On voit bien ici le décrochage entre la RMH (739.50 euros) et le salaire minimum de la catégorie (1371.08 euros).

Ainsi un salarié au coefficient 170 ayant 10 ans d'ancienneté aura une prime d'ancienneté de : $739.50 \times 10\% = 73.95$ euros

Si elle avait été calculée par rapport au salaire minimum de la catégorie, le salarié aurait perçu : $1371.08 \times 10\% = 137.10$ euros

La différence peut être encore plus flagrante si on se fonde sur le salaire réel perçu par le salarié souvent supérieur aux minima, revendication que nous portons dans notre projet de convention collective nationale et que des salariés avec leurs syndicats ont obtenu dans certaines entreprises.

Représentativité Pas de dérogation aux 10 %

Il n'est pas possible pour un employeur ou un accord collectif de permettre à une organisation qui n'a pas atteint la barre des 10 % lors des élections professionnelles d'accéder au rang des syndicats représentatifs. Un arrêt rendu le 18 mai par la Cour de cassation précise en effet, « qu'en ce qu'elle soumet désormais la représentativité des organisations syndicales à la condition d'avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors du premier tour de l'élection des membres titulaires du comité d'entreprise, la loi n° 2008/789 du 20 août 2008 est d'ordre public absolu, ce qui interdit, par suite, à un accord collectif comme à un employeur de reconnaître la qualité d'organisation syndicale représentative à une organisation qui n'a pas satisfait à cette condition ».

Ni un accord collectif ni l'employeur ne peuvent écarter ce critère.

En effet, la prime d'ancienneté était jusqu'alors calculée à partir des salaires minima garantis. Elle augmentait donc au même rythme que ceux-ci. Les signataires ont donc décidé de la déconnecter des salaires minima en échange d'une majoration de la valeur du point de 5% pour les ouvriers et 7% pour les agents de maîtrise. L'UIMM obtient pour sa part deux négociations distinctes, salaires minima et prime d'ancienneté, permettant à partir de là de décrocher en valeur la prime d'ancienneté des salaires minima. On a donc eu une nouvelle grille spécifique servant uniquement au calcul de la prime d'an-



ON VOUS CONFIE DES RESPONSABILITÉS... CONFIEZ-NOUS LES RISQUES

Pour une vraie protection, efficace et étendue, choisissez le contrat MAS C.E. (Multigarantie Activités Sociales) de la Macif.

Il couvre l'ensemble des risques pouvant survenir dans le cadre des activités de votre comité d'entreprise :

- Responsabilité civile
- Protection des droits de l'assuré
- Dommages corporels
- Assistance pour tous
- Garanties voyages si besoin

Le contrat MAS C.E. peut également garantir les locaux utilisés par votre C.E.

Et pour aller plus loin ensemble, la Macif propose à tous les C.E. une gamme complète en prévoyance collective : complémentaire santé, épargne salariale, prévoyance, plan d'épargne entreprise...

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr