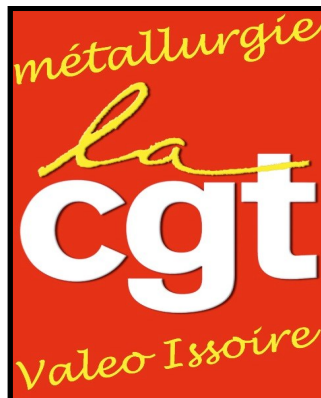


**Bulletin N°97 / Juin 2015**

# L'AVISÉ SYNDICAL



## **Loi Macron : Une nouvelle torpille contre les Prud'hommes !**

La barémisation des indemnités accordées aux salariés victimes de licenciement abusif avait été abandonnée par le gouvernement à l'automne dernier. Réintégrée dans le projet de loi par le très libéral Sénat, le ministre de l'économie a finalement cédé sur cette question. Le premier ministre quant à lui passe une nouvelle fois par le 49-3 pour faire adopter cette loi.

### **En matière d'indemnisation, on passe d'un plancher minimum à un plafond maximum !**

Jusqu'à maintenant, en cas de licenciement abusif, les conseillers prud'hommes estimaient le dommage du salarié en fonction de différents critères (âge, ancienneté, durée de recherche d'emploi, situation de famille...). Le préjudice pouvait également être de plusieurs ordres (moral, financier, d'agrément, physique...). En fonction de tous ces éléments, les conseillers chiffrèrent souverainement les dommages et intérêts alloués aux travailleurs.

Ainsi, un salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 20 salariés et plus pouvait prétendre à 6 mois de salaire à titre de dédommagement. Le montant des condamnations était pour la plupart du temps très supérieur à ce qui est proposé avec ces nouvelles dispositions. Il est inacceptable que cette juste évaluation soit fixée forfaitairement par la loi et non plus à partir de l'analyse d'une situation très concrète qui peut être différente d'un salarié à un autre.

### **Le pouvoir des conseillers se réduit comme peau de chagrin en la matière, mais c'est le but recherché !**

Avec des plafonds aussi bas, l'effet dissuasif qui préside à l'estimation du montant de la condamnation se réduit de façon conséquente.

La loi Macron est en réalité dans la droite ligne de la loi dite de flexi-sécurité de 2013, de celle qui est en train de réformer les institutions représentatives du personnel : une loi régressive.

### **Plutôt que de favoriser l'embauche, la forfaitisation des indemnités va au contraire favoriser les licenciements.**

**Site web :** <http://www.cgtvaleo63.fr>

**Dailymotion :** [http://www.dailymotion.com/CGT\\_VALEO](http://www.dailymotion.com/CGT_VALEO)

**Youtube :** <http://www.youtube.com/user/CGTVALEO63>

**Facebook :** <https://www.facebook.com/cgtvaleoissoire>

**Twitter :** <https://twitter.com/CGTVALEO63>

**Mail :** [cgt.valeo.issoire@orange.fr](mailto:cgt.valeo.issoire@orange.fr)

**Tel :** 04.73.89.80.09

Journal d'information à tendance satyrique

Destiné aux salariés du site de Valeo Issoire

Édité et imprimé par la CGT Valeo Issoire le 18/06/2015

## **SOMMAIRE**

- **Page n°1 :** Loi Macron
- **Page n°2 :** QVT
- **Page n°3 :** GPEEC
- **Page n°4 :** GPEEC

# Déclaration CGT Valeo Issoire

## Position du Syndicat CGT Valeo Issoire sur le projet d'accord relatif à la QVT

**QVT** : Qualité de Vie au Travail.

Après lecture du projet d'accord, malgré des chapitres entièrement consacrés à la lutte contre la pénibilité et au mieux être au travail, la CGT ne perçoit aucune avancée significative pour les salariés.

**L'ouverture d'un compteur pénibilité** : une bonne idée aux effets pervers !!!

Déjà en vigueur depuis janvier 2015 (certainement revu et corrigé en cours d'année), ce texte ne peut être appliqué sur les sites à la vue de la politique menée par le groupe Valeo.

La course à l'efficience est contraire au mieux être et à la lutte contre la pénibilité...

Il est clair que la société n'appliquera que le minimum légal et n'a en aucun cas la volonté de supprimer la pénibilité sur les postes ! Les textes démontrent que Valeo n'affiche aucune volonté d'aller plus loin dans cette démarche.

**Un texte trop timide** : À première vue, le texte paraît ferme. Mais l'on s'aperçoit que dès que l'on rentre dans l'application de l'accord, une multitude de parades s'offre à l'employeur pour ne pas atteindre les objectifs définis.

Avec l'accord, le nombre de Troubles Musculo Squelettiques et Maladies Professionnelles va-t-il baisser ?

De manière générale, la CGT déplore le fait qu'il n'y a presque aucune actions menées sur les principaux problèmes à savoir la **GESTUELLE** à haut débit et les **CADENCES** infernales imposées !

De plus, nous remarquons que cet accord manque de précisions concernant les priorités et les délais à accomplir les actions, sachant que certaines apparaissent dans les programmes de prévention depuis de nombreuses années !

**En conséquence et à la vue de tous ces éléments, le Syndicat CGT Valeo Issoire se prononce contre la signature de l'accord QVT.**

# Déclaration CGT Valeo Issoire

## Position du Syndicat CGT Valeo Issoire sur le projet d'accord groupe GPEEC

### ***Un échec des négociations GPEEC pour la CGT !***

*La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi de l'Égalité et des Compétences est un enjeu crucial pour toute entreprise qui souhaiterait être prévenant et prévoyant envers ses salariés...*

#### **Une négociation, vouée à l'échec dès le début :**

*Cet accord, qui doit être d'une durée de 3 ans, doit s'appuyer sur les perspectives prévisionnelles de l'entreprise.*

- Valeo a refusé de nous donner ces éléments en amont de la négociation !*
- Alors comment et sur quoi négocier si aucune projection à 3 ans n'est donnée ?*
- La négociation au niveau du groupe est-elle suffisante ?*

*Pour la CGT, l'accord groupe ne peut être qu'un accord cadre. La négociation doit se faire au plus près des salariés (au niveau de chaque établissement si possible).*

*Nous demandons l'ouverture de négociations au niveau des **ÉTABLISSEMENTS**.*

*Alors oui, ce projet répond à cet enjeu de "rendre plus standard" la gestion globale des outils RH. Mais un accord est-il nécessaire pour cela ? N'est-ce pas indispensable d'avoir des indicateurs, un suivi global identique sur tous les sites, reporté au niveau du Groupe ? C'est un progrès pour le service RH, mais pas un progrès social pour les salariés !*

*Pourquoi intégrer à cet accord un volet « expert » et « spécialiste » ? L'accord est prévu pour 3 ans, que fait-on après ? La reconnaissance de ces super salariés n'est-elle pas de reconnaître leur travail en leur donnant une juste rémunération ?*

***Pour la CGT, cet outil de l'individualisme ne va pas dans le bon sens...***

*La mobilité est un vrai enjeu de la GPEEC, la Direction a enfin compris que le volontarisme est indispensable dans cette étape et que le mieux c'est qu'elle soit choisie et surtout pas subie !*

# Déclaration CGT Valeo Issoire

## La CGT ne veut pas :

- Faire de l'OVS une instance de suivi de cet accord ;
- Qu'une commission GPEEC entrave les droits d'information/consultation des Comités d'Établissements ;
- Voir supprimer les commissions Égalité Hommes Femmes / Formation, au bénéfice d'une commission fourretout...

Pour la CGT, un accord doit apporter toutes les garanties d'une évolution positive des engagements. La notion du « **le mieux disant** » doit restée applicable à toutes les dispositions applicables en faveur des travailleurs. Les accords « **séniors** », « **égalité hommes/femmes** », « **formations** »,... ne doivent pas être réduits comme le prévoit cet accord.

Il est inadmissible que cet accord fasse sauter les dispositions qui sont plus favorables sur certains établissements. De plus, l'accord prévoit un nouvel engagement individuel de confidentialité.

Pour la CGT, c'est en complète opposition avec l'essence même de notre rôle de représentants du personnel. Hors de question d'aller discuter autour d'une table sans pouvoir en rendre compte aux salariés. A fortiori lorsqu'il s'agit de projet à enjeux majeurs, ayant des impacts sur les effectifs.

**Halte à la chasse au lanceur d'alerte, notre rôle c'est de communiquer !**

## En conséquence la CGT demande :

- La suppression de la clause de confidentialité ;
- De supprimer la clause de substitution aux autres accords ;
- D'exclure les « spécialistes » et « experts » de cet accord (une charte Groupe correspond mieux à cette pratique) ;
- De réduire le champ de cet accord à un simple accord cadre ;
- D'engager dans les meilleurs délais des négociations sur ces thèmes dans l'ensemble des établissements Valeo.

Pour la CGT, c'est le seul moyen de fixer de réels objectifs de **PROGRÈS** en fonction des Plans à Moyens Termes de chaque établissement !

**Voilà pourquoi la CGT se prononce contre la signature de l'accord GPEEC présenté en l'état !**