

## Réunion de négociation sur le dialogue social à l'UIMM du 20 novembre 2020

Nous sommes pour cette réunion, reparti de votre document de synthèse élaboré au mois de mars 2020 sur le sujet du dialogue social dans la branche.

Les trois temps qui sont développés dans votre document sur le : Droit syndical ; Élections professionnelles ; Instances représentatives du personnel posent les bases de nos futurs échanges, mais nous aurons aussi d'autres points à développer avec vous.

Le dialogue social est un état d'esprit, une volonté partagée des acteurs d'échanger pour contribuer au progrès économique, social et syndical, dans lequel le respect des personnes, des organisations et des engagements a toute sa place.

La Liberté syndicale et l'interdiction des discriminations sont l'axe central de ce thème. Il conviendra donc de donner à ces deux principes, une force normative dans l'accord de branche et une sécurisation garantissant ces principes au sein des entreprises.

Il n'est, en effet, pas possible de se cantonner à un cadre très généraliste sous couvert du simple respect de la loi. Si ce cadre suffisait, cela serait connu de tous et nous n'aurions pas autant de difficultés dans les entreprises de la métallurgie pour militer et créer de nouvelles bases syndicales.

Malheureusement nous sommes confrontés à l'inverse. Les discriminations syndicales sont nombreuses envers les militants et notamment les élus de la CGT. Cela va du blocage de l'évolution professionnelle, de l'augmentation individuelle, des menaces diverses, aux emplois voie de garage et pire encore, jusqu'au licenciement. Ce panel de représailles ne devrait pas exister à notre époque. Les employeurs de la branche ne devraient pas "jouer" sur ce registre pour effrayer et dissuader les salariés qui souhaiteraient s'engager dans la voie de la défense des salariés au travers d'une activité syndicale.

Cependant cette situation est bien réelle, mais nous n'en ferons pas pour autant une généralité. Notre fédération souhaite donc avoir au sein de la branche, une sanctuarisation des élus, des militants, mais aussi du fonctionnement syndical à l'entreprise, avec un fonctionnement libre des contraintes de l'entreprise, un fonctionnement serein et sans pression de la part des employeurs.

Les procédures en discrimination syndicale sont beaucoup trop nombreuses et elles reflètent ainsi un dialogue social en entreprise en souffrance, surtout quand cela concerne les militants de la CGT. La méthode CLERC n'aurait pas autant d'échos et de sens auprès des juges, si cette situation n'était pas récurrente.

L'histoire et le sens de la création du Comité des Forges n'est pas pour la CGT un simple fait historique ou un simple tableau suspendu dans un hall. C'est l'essence même de la lutte des classes qu'ont ainsi voulu les créateurs de ce comité. Aujourd'hui encore, on continue de trouver des adeptes de cette philosophie dans les entreprises au détriment de nos militants et élus.

Il y a donc nécessité d'avoir des outils efficaces et modernes s'exonérant de cette perpétuelle affrontement idéologique né d'un autre siècle, tout en permettant de prévenir ces discriminations et donc de les éviter.

L'activité syndicale n'est pas non plus pour nous un métier, qui pourrait être sanctuarisé par une certification ou un diplôme délivré par on ne sait qui. La qualité du travail fait par nos



élus se mesure par les syndiqués eux-mêmes et aussi par les salariés au moment des élections professionnelles.

Les responsabilités et l'activité de nos dirigeants syndicaux dans le cadre de leur mandat doivent faire l'objet d'une mesure des savoirs et savoir-faire mis en œuvre pendant leur mandat, pour leur permettre une véritable évolution professionnelle par la reconnaissance de ces acquis spécifique.

L'entretien individuel de début et de fin de mandat prévus par l'article L 2141-5 du Code du travail, n'est qu'une première étape car elle ne s'adresse qu'aux élus dont le nombre d'heures de délégations correspond au critère des 30 % de la durée de travail. Cette limite est trop restrictive et elle doit être regardée sous un autre prisme, notamment pour les élus dans les PME et les ETI.

Il faut donc redéfinir en améliorant, les conditions dans lesquelles les représentants du personnel exercent leur mandat, se forment et voient reconnu leur parcours syndical.

Enfin, il y aura nécessité de remettre en lumière des droits existants pour les salariés, des droits parfois abandonnés ou dévoyés du cadre de la loi, comme le droit d'expression.

D'autres points et pistes seront aussi à explorer pour avoir de véritables garanties pour un dialogue social de branche constructif, moderne, au profit des salariés, mais aussi des entreprises.

*Le 20 novembre 2020*