

COMPTE RENDU PARITAIRE DU 23 AVRIL 2014

RÉÉCRITURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA CHIMIE

PROJET D'ADAPTATION UIC

Composition des délégations :

CFTC → 7, CFDT → 7, FO → 10, CGC → 11, CGT → 9 et UIC → 8.

Le thème de la réunion a été décidé par la chambre patronale.

Généralités :

La CCN date de 1952.

Pour l'UIC, il s'agit de rendre la CCN conforme à l'écriture actuelle et de renforcer son attractivité, de disposer d'un texte de référence pour l'avenir. Il est proposé de la toiletter, de revoir sa présentation, de conserver l'intégralité des dispositions applicables et d'évincer les dispositions devenues illégales ou obsolètes, sources d'erreurs pour les salariés et les entreprises.

Il n'est pas question de toucher sur le fond de notre CCN. Il n'est pas dans les intentions de l'UIC de faire une convention collective unique aux industries.

L'UIC propose un accord de méthode de travail.

Réaction des organisations syndicales de salariés :

FO :

rappelle qu'elle n'est pas demandeuse de cette discussion et que le fait que l'UIC la mette à l'ordre du jour n'est pas rassurant.

Pour FO toute discussion concernant la CCN doit se faire en format paritaire et non en groupe technique.

Elle souhaite que l'on retrouve dans la future CCN la paternité de chaque accord signé jusqu'à présent.

CGT :

Après la lecture de la déclaration jointe, elle déclare qu'elle n'est ni demandeuse ni favorable à cette réécriture. Elle n'est pas d'accord sur la mise en place de groupe technique qui réduit le nombre de participants de la délégation ainsi que l'espace de réflexion.

Pour nous CGT, nous sommes opposés à l'utilisation des journées d'études pour le travail du groupe technique. Nous devons conserver le caractère non dérogoire des accords de branche d'avant 2004 que la réécriture pourrait supprimer.

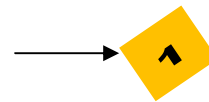
Il nous semble que ce que l'UIC caractérise comme obsolète, inutile ou illégal ne l'est pas obligatoirement pour le principe de faveur et que le caractère normatif des accords doit être maintenu.

cette négociation ne peut se faire sans l'aval des organisations syndicales.

Rien nous oblige à rentrer dans le jeu de l'UIC.

CFTC :

Est d'accord sur la méthode mais souhaite une amélioration au niveau de la composition des groupes techniques, sur la prise en charge des journées de travail (hors contingent des journées d'études) et souhaite avoir l'opportunité de ré-intervenir sur le texte définitif si le droit constant n'est pas respecté.



CFDT :

Est d'accord mais précise qu'elle était demandeuse de la réécriture.

A cet effet, elle a fait déclaration suivante : « nous sommes une organisation progressiste contrairement à certaines qui sont conservatrices. Nous demandons la mise en place d'une commission de suivi en cas de conflit qui devra s'appuyer sur les anciens textes d'accords pour statuer.

Nous demandons que le nombre de membres des groupes techniques soit augmenté à 6 avec la possibilité de se faire assister d'un expert juridique choisi par les organisations syndicales si besoin. Nous considérons que le délai imposé par l'UIC (juin 2015) n'est ni réaliste ni réalisable. »

CGC :

est d'accord pour respecter la position des organisations syndicales non signataires des accords. Elle fait la proposition de modifier l'article 2 de l'Accord de méthode en y ajoutant aux organisations patronales, les organisations syndicales. De même les accords d'avant 2004 doivent être respectés et le caractère normatif doit être maintenu, on doit le retrouver suite à la réécriture. Le délai de juin 2015 paraît court. L'enjeu étant tellement important qu'il faut prendre le temps nécessaire. Sur les moyens, elle n'est pas d'accord pour utiliser le contingent des journées d'études.

Après une interruption de séance, l'UIC revient avec une proposition modifiée du projet d'accord de méthode soumis à signature des organisations syndicales jusqu'au 30 avril.

Peu d'améliorations hormis le nombre de participants au groupe de travail (5 + 1 non pris en charge) et la non utilisation du contingent des journées d'études avec un temps pour la préparatoire et la conclusion.

L'UIC ajoute 2 autres points à la discussion du jour :

- **Pacte de responsabilité :**

Il y a obligation pour les branches d'ouvrir une négociation sur l'emploi.

La proposition de l'UIC est de mettre ce point à l'ordre du jour de la prochaine paritaire le 21 mai pour aboutir à un relevé de décisions ou à un accord cadre avant la Conférence sociale prévue début juillet 2014.

La CFTC et la CFDT sont favorables à cette discussion pour aboutir à quelque chose de concret.

La CGC n'est pas opposée mais précise qu'elle souhaite discuter de l'emploi et de la rémunération au sens large, du sujet de l'investissement (recherche ...) et du dialogue social.

FO n'est pas d'accord sur la proposition.

La CGT n'est pas d'accord sur la proposition de l'UIC d'ouvrir des négociations car une fois de plus on parle d'accord de méthode, par contre elle fait la proposition plus intéressante à l'UIC : examiner l'impact des aides publiques aux entreprises concernant l'emploi notamment .

L'UIC serait, effectivement, amené à négocier précisément sur la question du « coût du travail » avec la baisse des charges, la fiscalité.

- **Formation professionnelle.**

L'UIC souhaite conclure un accord de base entre les quatre branches composant l'OPCA de branches DEFI à savoir : Pétrole, la Pharma, la Plasturgie et la Chimie.

La CGT considère que l'accord doit se faire branche par branche.

Pour la CGC, il est nécessaire d'avoir au préalable une réunion de travail au niveau de la branche pour mieux appréhender un travail commun au niveau des 4 branches.

L'UIC rappelle que rien n'empêche d'avoir des spécificités par branche.

La CFDT est d'accord pour une cohérence au niveau de l'OPCA mais souhaite une rencontre préalable de branche.

DÉCLARATION CGT DU 23 AVRIL 2014

La branche patronale UIC représentant les diverses branches professionnelles nous présente une fois encore ce qu'elle considère comme sa priorité et non celle exprimée à maintes reprises par les représentants des salariés.

L'urgence serait selon l'UIC de réécrire la Convention Collective, mais pas de donner suite aux demandes faites par les diverses organisations sur les dimensions sociales attendues par les salariés tels que salaires par exemple.

Pour engager des discussions, l'UIC propose un accord de méthodes destiné à cadrer les travaux selon sa vision, selon sa seule logique bien entendu.

La CGT considère que la réécriture d'une convention collective n'est pas une petite affaire, chaque phrase, chaque terme contenu dans chaque accord ayant souvent fait l'objet d'âpres négociations : Le droit des salariés en dépend souvent lorsqu'il faut le faire valoir devant les tribunaux compétents.

Et pour **la CGT**, les droits des salariés ne sont pas négociables, ils représentent des acquis à préserver.

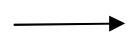
Le projet d'accord de méthodes n'est pas acceptable dès lors qu'il fixe d'entrée les attentes de l'UIC avec des termes qui interpellent : Si les conseillers juridiques dont dispose l'UIC ont pu préparer tranquillement les travaux que vous nous présentez, il n'en est pas de même pour nous.

Affirmer seulement que des dispositions conventionnelles, donc des droits des salariés, seraient devenus « obsolètes » pour reprendre vos termes interpelle : dites-nous donc ce qui selon vous est devenu obsolète ?

Des dispositions seraient devenues « illégales » dites-vous ? Peut-être, pensez-vous à toutes les dispositions supérieures au Code du travail ? Mais en dehors de cette considération, si des dispositions conventionnelles de la CCN ont été rattrapées, voire améliorées par le Code du travail, cela ne les rend pas « illégales », elles doivent être remises au niveau du code du travail au minimum et non être supprimées.

Pour la CGT, le principe qui doit être affirmé dès le départ, et être le fil conducteur, c'est le respect de la hiérarchie des normes et des principe de faveur, à savoir que :

- le Code du travail est le socle de garanties interprofessionnel ;
- la convention collective, ses dispositions doivent être supérieures au code du travail en terme de garanties sociales ;
- les accords d'entreprises, de groupes, doivent être le troisième étage améliorant encore les garanties sociales des salariés par rapport à celles de la CCN et du Code du travail. Et aucune dérogation visant à réduire un droit ne doit être possible !



DÉCLARATION CGT DU 23/04/2014 (SUITE)

C'est cette dérogation qui doit être considérée comme illégale et si nous en sommes tous d'accord, alors discutons en.

Si certaines dispositions de la Convention Collective peuvent être considérées être inférieures au Code du travail, d'autres sont à l'inverse plus avantageuses que le code du travail. Mais au regard des politiques régressives subies ces dernières années, avec la réduction des droits du code du travail, **la CGT considère une erreur que de retirer une quelconque disposition de la CCN qui pourrait s'avérer utile demain.**

Pour rappel, et ce depuis la loi de 2004, le législateur autorise des dérogations aux accords signés au niveau de la CCN, et cela dans le respect de certaines dispositions.

Mais tous les accords en vigueur dans la convention collective qui ont été signés avant mai 2004 sont considérés en droit comme non dérogatoires, donc obligatoires pour les employeurs, protégeant ainsi les salariés.

Or, QUE DEVIENT CETTE NORME APRES REECRITURE DE LA CCN A UNE DATE POSTERIEURE A 2004 ?

Tous les accords d'avant 2004, plus avantageux que le code du travail, tombent-ils dans le droit commun, donnant la possibilité aux employeurs de les remettre en cause demain ?

Considérer que la réécriture de la CCN se ferait à droits constants ne suffit pas ; il faut non seulement préciser le droit constant, mais réaffirmer que tous accords signés avant 2004 restent en vigueur, protégés, sans possibilité de dérogation.

Enfin, sur la forme :

La proposition de l'UIC de réduire ce débat à quatre représentants par organisation n'est pas acceptable pour la CGT : Ces travaux engagent l'avenir des salariés, et il est particulièrement insupportable que l'UIC qui a disposé de tout son temps pour se préparer, décidant arbitrairement de l'agenda, de son contenu, vienne avec un sujet aussi important en proposant une diminution des moyens humains dont les organisations représentant les salariés auraient droit.

La CGT n'accepte pas votre proposition. Les négociations sont toujours avec la participation de 11 (10 +1) membres et non 4 : pour 1 journée de travail, avec 11 membres, c'est 77 heures de travail, de réflexion pour chaque organisation, auxquelles il faut ajouter les temps de préparation et de conclusions, ce qui double à minima les moyens dont doivent disposer chaque organisation syndicale.

Nous devons tirer enseignements des groupes de travail engagés, notamment pour les négociations sur la prévoyance santé : dès la mise en place des groupes de travail, un certain nombre de membres se sont retrouvés hors-jeu, sortis de la réflexion collective, et avec forcément moins d'informations.

La CGT propose aux autres organisations syndicales représentant les salariés de ne pas laisser l'UIC nous imposer ses desiderata. Sans les représentants des salariés, l'UIC ne peut rien faire, rien mettre en cause