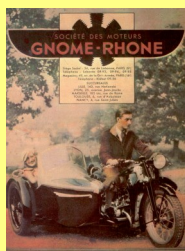


N°31

Décembre 2018

Dans ce numéro :

| | |
|--|-----|
| Edito TH. Sovy | 1 |
| Un rappel historique | 2 |
| Histoire de la Convention collective : | 3-8 |
| Et des accords d'entreprises par : | |
| Henri Souques | |



Site internet :

www.ahs-sneema



Mise en page
Thierry Sovy
AHS-CGT SNECMA

Directeur de Publication :



ISSN : 2112-2091



Edito Th. SOVY

Seules les luttes ont permis des avancées durables !

Ce que vivent aujourd'hui les salariés dans les entreprises comme dans la vie de tous les jours démontre bien l'utilité de connaître l'histoire des mouvements sociaux qui ont traversé le dernier siècle.

Ce que nous avons retracé, dans nos derniers bulletins de l'AHS, les grandes dates d'acquis importants qui ont permis au monde du travail, aux familles d'améliorer les conditions de travail et de vie comme la Protection Sociale, les Allocations Familiales, la Retraite, le Pouvoir d'achat, les Congés Payés, la Réduction du temps de travail, sans oublier les Conventions collectives, tout cela est bien aux cœurs des luttes de nos jours.

La « gronde » monte partout dans les entreprises, dans les villes et villages de province et nous sommes face à un gouvernement recroquevillé sur sa pédagogie de la transition énergétique au même titre qu'un Patronat qui refuse de négocier à partir des revendications très justes des salariés. Mais nous savons bien que la pédagogie développée aujourd'hui ressemble plus à de la démagogie.

Les acquis sont remis chaque jour en cause mais les profits continuent de grimper. Les entreprises du CAC dé-

gagent au cours des six premiers mois de l'année 2018 plus de 52 milliards d'euros de profits et 650 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

SANOFI: 6,7 milliards, TOTAL : 4,5 milliards, BNP Paribas : 4,3 milliards,

SAFRAN : 3,3 milliards avec un résultat net de +84 % grâce aux cessions de ses deux filiales dans la sécurité. L'OREAL +38 %, LVMH +24 % sans oublier RENAULT avec une progression de 50% à 5,1 milliards d'euros, DANONE +42,6% de son bénéfice net, VIVENDI/BOLLORE +42% de bénéfice de 1,488 milliards d'euros malgré une perte nette de 274 millions d'euros due à une opération comptable de changement de régime des fonds de pension aux Pays-Bas, etc.

Comme quoi il existe bien des possibilités pour répondre aux besoins du monde du travail! Cette réponse ne pourra se faire que par une meilleure répartition des richesses et seule la lutte le permettra.

**LUTTER POUR VIVRE
CONVENABLEMENT !**

Notre Bureau de l'AHS vous annonce que notre Assemblée Générale se tiendra le jeudi 17 mars 2019 sur la péniche du CE de Gennevilliers. Prenez vos dispositions pour votre participation !

**Nous vous souhaitons de passer de bonne fête de fin
d'année 2018.**

est pour une adhésion à l'UNIRS avec garantie des avantages acquis

L'ADHESION à l'UNIRS, dans le cadre de la S.N.E.C.M.A. retient l'attention de la C.G.T. en partant de ce que les travailleurs de la S.N.E.C.M.A. ont acquis.

Nous savons que les régimes sont différents l'un de l'autre et qu'il est difficile de comparer certains détails à d'autres, mais la position de la C.G.T., contrairement à certains écrits, n'a pas changé sur la question du développement des régimes de retraites complémentaires. Nous avons toujours pensé et écrit que la C.R.P. était le point de départ, notre objectif final étant dans la Sécurité sociale d'un régime complémentaire de retraite.

Dans cette perspective, l'UNIRS représente une étape ; pour aborder celle-ci il faut dire que récemment, dans sa séance du 12 novembre, le Conseil de cette institution UNIRS a décidé de n'appliquer des pénalités qu'aux entreprises adhérant après le 30 juin 1960 et reportant ainsi la date initiale du 31 décembre 1959, permit compte tenu que la S.N.E.C.M.A. a une caisse existante, d'avoir un temps plus long pour mener à bien les discussions en cours (à ce sujet, rappelons que cette pénalité serait exclusivement à la charge de l'adhérent « employeur » et se traduirait par une surprime de 5 % sur les cotisations pendant quatre trimestres).

Si depuis février 1959 l'UNIRS est en possession de la documentation de la C.R.P. le 17 septembre 1959 les textes régissant la C.R.P. lui ont été remis à nouveau. Au regard de ces documents qui sont les statuts et règlements intérieurs de même que l'étude comparative faite par le Conseil de la C.R.P., l'UNIRS est à même d'examiner le problème posé par les travailleurs de la S.N.E.C.M.A. et de faire les propositions qui lui sembleront possibles dans le cadre de ses propres statuts. A la date du 2 décembre nous n'avons eu aucune solution, proposition à notre connaissance.

Nous considérons qu'il appartient aux services spécialisés de la C.R.P. d'étudier également tous les points de détails. La C.G.T. tient à indiquer qu'elle ne consentira pas à l'abandon des avantages acquis à la S.N.E.C.M.A., c'est la raison pour laquelle elle tient à préciser sa position sur certains points.

Taux de cotisations

L'adhésion à l'UNIRS doit entraîner une diminution du taux de cotisations des travailleurs. Le règlement de cette institution prévoit une répartition du taux de 60 % part patronale, 40 % part ouvrière. — Pour une cotisation globale de 6 %, 3,6 % part patronale, 2,4 % part personnel —. Nous rappelons que la C.G.T. a toujours défendu une participation plus forte des patrons au bénéfice des travailleurs. Nous précisons également que cette question posée ne devra pas entraîner une diminution du taux global actuel qui aurait pour conséquence une diminution des retraites présentes et futures.

Avantages acquis

L'adhésion à l'UNIRS devra garantir, sous quelque forme que ce soit, les avantages acquis

par les travailleurs de la S.N.E.C.M.A., nous citons ci-après :

Montant des retraites

Bénéfice du montant des retraites servies actuellement aux vieux travailleurs ainsi que la garantie du montant des pensions qu'aurait servi la C.R.P. pour le personnel encore en activité.

Validation des années travaillées avant 21 ans et après 65 ans

Beaucoup de travailleurs de la S.N.E.C.M.A. ayant débuté leur travail avant 21 ans et terminé après 65 ans, nous demandons que ces années soient validées comme présentement.

Anticipation de l'âge de la retraite

a) Actuellement la C.R.P. permet à une personne désireuse de cesser son activité à partir de 55 ans, d'obtenir une retraite subissant un abattement en fonction de l'âge de départ.

b) Maintien des coefficients d'abattement C.R.P.

Validation des services passés

La validation des services passés devra être la même pour tous quelle que soit la date de départ de la S.N.E.C.M.A.

Quant à l'avenir de la C.R.P., il sera déterminé par la décision du personnel et des retraités au travers d'un référendum. A ce moment les travailleurs qui cotisent actuellement à la C.R.P. auront à choisir sur l'avenir de leur cotisation versée jusqu'à la date d'adhésion et en cas d'adhésion à l'UNIRS, pour l'ensemble de la cotisation, deux options s'offriront à chacun :

- Remboursement des cotisations versées ;
- Différer les cotisations pour le bénéfice d'une rente à 65 ans calculée en fonction des cotisations personnelles.

Le régime de l'UNIRS, ayant un taux maximum de 4 %, il sera nécessaire, pour conserver le taux de retraite actuel, d'instituer un régime complémentaire à l'UNIRS, soit dans le cadre de ce régime, soit dans un régime autonome. Mais d'ores et déjà, il faut regretter que le régime UNIRS n'ait pas, comme le régime des cadres, plusieurs taux de cotisations à proposer au choix des intéressés, ce qui éviterait dans le cadre de la S.N.E.C.M.A., comme certainement celui d'autres entreprises, d'envisager une caisse complémentaire à la complémentaire. Nous pensons, nous C.G.T., que pour ce qui est de cette question il faut s'orienter vers un régime plus général de préférence à une caisse autonome.

C'est dans cette orientation que la C.G.T. a toujours œuvré et continuera.

C'est également pour sauvegarder les intérêts des travailleurs et anciens travailleurs qu'elle appelle le personnel et les retraités à lui faire confiance et à voter massivement pour les listes qu'elle présente.

UN PEU D'HISTOIRE SUR LA CONVENTION COLLECTIVE ET L'ACCORD D'ENTREPRISE DE LA SNECMA.

L'histoire des relations du travail n'a jamais été un long fleuve tranquille. Les diverses lois mises en place par les politiques et les patrons n'ont été favorables au monde du travail que sous la pression de celui-ci.

Les conventions collectives et les accords d'entreprise chez Gnome et Rhône puis dans le Groupe Snecma et Safran aujourd'hui en sont la démonstration.



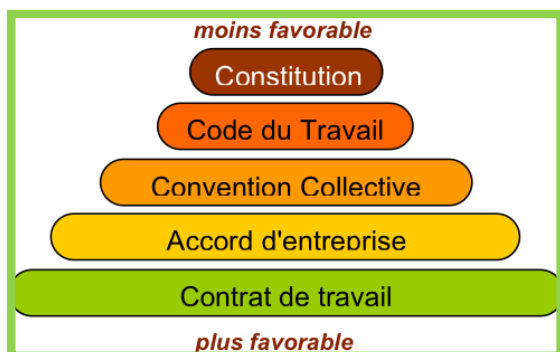
La nouvelle Loi travail made in Macron et Medef fait partie des soubresauts de l'histoire ouvrière et d'une nouvelle

attaque sur les droits des salariés.

Pour casser les effets protecteurs d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise tels que nous les avons connus et améliorés par les luttes, le gouvernement a trouvé l'ouverture en voulant casser la hiérarchie des normes.

Qu'est-ce que la hiérarchie des normes ?

Pour comprendre la hiérarchie des normes, il faut connaître l'ordre dans lequel elles se déclinent :



- la constitution ;
- les conventions internationales ;
- les lois et les règlements
- les conventions et accords collectifs ;
- le règlement intérieur ;
- le contrat de travail.

C'est la pyramide des normes. En droit général, chaque norme doit respecter une norme de niveau supérieur à laquelle elle apporte des précisions. **En cas de conflit de normes de niveaux différents, c'est la norme supérieure qui s'applique.**

Le droit spécial du travail vient inscrire un principe de faveur dans la hiérarchie des normes : « Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public ».

La loi travail parachève l'inversion des normes de la durée du travail en **supprimant ces limitations**. Tous les items de la durée et des horaires de travail sont ouverts à la négociation dans l'entreprise ou l'établissement. La limite de ces négociations n'est plus fixée par la norme supérieure mais par l'ordre public défini par le législateur pour chaque thème.

Depuis 1919, le régime des conventions collectives a fait l'objet d'une loi en moyenne tous les vingt ans (1919, 1936, 1950, 1971, 1982, 2004).

Celles-ci naquirent de la loi du 25 mars 1919, qui fut, elle-même, en réalité, l'aboutissement d'un très long débat ouvert après la loi de 1884 sur la liberté d'association syndicale.

Il fallut attendre le 24 juin 1919 pour que soit signé le premier accord collectif national dans la métallurgie portant sur les huit heures hebdomadaire.

Au total, 161 conventions collectives ont été conclues dans la métallurgie entre 1919 et 1933. En fait, seules 37 dont 7 avenants sont de véritables conventions collectives.

En 1933, seules 5 conventions nationales subsistent.

Mais le patronat français n'était pas favorable à la convention collective, considérant qu'elle appliquait " des règles uniformes à des entreprises placées dans des conditions d'exploitation différentes ", et constituait " une atteinte à l'autorité patronale ».

Le 7 juin 1936, la signature des accords de Matignon est acquise après 2 mois de grèves. Cette grande lutte permet d'acquérir la libre expression du droit syndical et la conclusion immédiate de contrats collectifs par industrie

La loi du 24 juin 1936,

créant le nouveau régime des conventions collectives susceptibles d'extension, a permis de rendre obligatoire la convention collective conclue dans une branche professionnelle à tous les employeurs de cette branche. En octobre 1936, la Confédération générale de la production devient la Confédération du patronat français : " Afin que le petit patronat et une grande partie du moyen patronat puissent y prendre une place correspondant à leur nombre. " Cette loi comporte des éléments majeurs. Pour être légitime, la convention devait être négociée par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatifs de toute la branche. Elle devait comporter des clauses obligatoires, notamment sur la liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs, l'institution, dans les établissements occupant plus de dix personnes, de délégués élus dans son sein, par le personnel, et ayant qualité pour présenter à la direction les

Cette loi confiait donc d'importantes responsabilités aux partenaires sociaux sous le contrôle de l'État, en particulier la fixation des salaires minimaux, elle mettait aussi en place des mécanismes d'arbitrage en cas de conflit.

Il fallut attendre le 14 avril 1938 pour la signature de la convention collective pour l'industrie aéronautique qui compte alors 50 000 salariés.

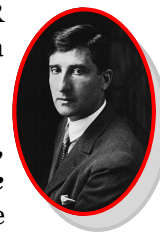


Les travailleurs de Gnome et Rhône furent à la pointe du combat avec occupation des sites dans les usines de Gennevilliers et Kellermann en mars et avril 1938

sur entre-autres, les salaires et le paiement des heures supplémentaires. Le mouvement s'étendit à la région parisienne dans la métallurgie.

La Direction de Gnome et Rhône qui avait échappé à la nationalisation en 1936 fut à la pointe du combat pour faire échouer les revendications. Elle s'inscrit dans une démarche visant à contrecarrer et discréditer l'action des militants syndicaux et politiques qui avaient soutenu la grève.

Le PDG de l'époque Paul-Louis WEILLER était également farouchement opposé à la convention collective nationale.



Etendue par arrêté le 5 août 1938, elle fut dénoncée par le patronat le 13 août 1939 quelques semaines avant la déclaration de guerre à l'Allemagne.

Évidemment, la guerre, puis le régime de Vichy vont modifier la donne. La grève générale du 30 novembre 1938 a été brisée par le gouvernement. Le 10 novembre 1939, un décret soumettait la création de toute nouvelle convention à l'approbation du ministre du Travail, " qui pouvait modifier d'office les conventions existantes ". Et le 4 octobre 1941, le régime de Vichy instituait la " charte du travail " qui sera " abrogée par l'ordonnance du 9 août 1944 ".

Le 23 décembre 1946, était promulguée une nouvelle loi " relative aux conventions collectives ", " abrogeant les lois de 1919 et de 1936 " et se rattachant " beaucoup plus à la charte du travail qu'on ne voulut en convenir à l'époque ". Loi d'économie dirigée, elle excluait les salaires du champ de la négociation,



réclamations individuelles (relatives à l'application des tarifs des salaires, du Code du travail et autres lois concernant la protection ouvrière) : les salaires minima par catégories et par régions ; le délai-congé (conditions dans lesquelles celui-ci peut être donné) ; l'organisation de l'apprentissage ; les procédures de conciliation et d'arbitrage ; enfin, l'arrêté d'extension du ministre du Travail permettait de rendre obligatoire la convention dans toute la profession.

elle soumettait toutes les conventions collectives à une procédure d'agrément préalable, et elle instituait "une hiérarchie entre les trois types de conventions traditionnelles" - locales, régionales et nationales - en donnant priorité à ces dernières.



La loi du 11 février 1950 dont l'objectif était le retour à un régime de liberté, notamment dans le domaine des salaires.

Cette loi a consacré à nouveau la liberté de négociation des salaires, mais tout en créant le SMIG, salaire minimum interprofessionnel garanti

Par la suite, la loi du 18 juillet 1952 ajouta un article aux dispositions du Code du travail, relatives aux conventions collectives, précisant les règles appelées à assurer le relèvement automatique du salaire minimum, " en fonction de la hausse du coût de la vie, déterminé d'après l'indice mensuel des 213 articles, établi par l'Institut national de la statistique et des études économiques.

Au 31 décembre 1955, 74 conventions collectives sont recensées, intéressant 1,5 millions de métallurgistes dont l'aéronautique soit 80 % des effectifs totaux.

Le 27 mai 1968, jour de la rédaction du constat de grenelle, la CGT demande l'ouverture sans délais, de négociations pour la conclusion d'une convention nationale de la métallurgie ; Ce n'est finalement que le 12 septembre 1968 que le patronat accepte des négociations pour définir les points devant faire l'objet d'une convention collective nationale.



Pompidou, Chirac et Georges Séguoy lors de la signature des accords de Grenelle en 1968



Chronologie indicative

23 décembre 1946. Loi sur les conventions collectives. Celle-ci autorise de nouveau la négociation de conventions collectives, en excluant la question des salaires et en imposant l'agrément ministériel avant l'entrée en application. La Commission supérieure des conventions collectives est instituée.



11 février 1950. Loi sur les conventions collectives. Elle met fin au régime de la loi de 1946 et autorise la libre négociation des salaires et des conditions de travail, rétablit la procédure d'extension et met en place le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Elle est une première étape dans la décentralisation de la négociation collective en reconnaissant l'existence des accords d'établissement.

16 juillet 1954. Convention collective régionale de la métallurgie de la région parisienne.

15 septembre 1955. Accord Renault instaurant notamment la troisième semaine de congés payés. Cet accord est étendu à l'ensemble de la métallurgie parisienne par un accord du 24 novembre 1955 et à l'ensemble des salariés de France par la loi du 28 février 1956.

31 décembre 1958. Premier accord national interprofessionnel. Celui-ci met en place le régime d'assurance chômage mise en œuvre par l'UNEDIC.

25 janvier 1962. Accord Neyrpic reconnaissant la section syndicale d'entreprise et la dotant de garanties et de moyens.

11 août 1965. Extension de la convention collective régionale de la métallurgie de la région parisienne.

31 mars 1966. Arrêté reconnaissant cinq organisations syndicales représentatives au plan national. Les syndicats affiliés à ces organisations bénéficient d'une présomption irréfragable de représentativité.

3 mai 1967. « Convention sociale » de la sidérurgie lorraine qui prévoit l'établissement d'une commission paritaire, des garanties individuelles et collectives (préretraite à 60 ans, etc.).

26 mai 1968. Constat de Grenelle prévoyant l'augmentation des salaires, la réduction du temps de travail, la révision des conventions collectives, la garantie de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. 8 juillet

1968. Convention collective des garages.

13 décembre 1968. Accord sur la réduction du temps de travail dans la métallurgie.

10 février 1969. Accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi.

30 septembre 1969. Accord sur l'emploi dans la métallurgie.

21 janvier 1970. Le SMIG est remplacé par le SMIC.

20 avril 1970. Accord national interprofessionnel sur la mensualisation.

5 juin 1970. Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

9 juillet 1970. Accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnel

10 juillet 1970. Accord national sur la mensualisation du personnel ouvrier dans la métallurgie.

30 juin 1971. Loi sur la négociation collective qui aligne le régime des accords d'entreprise et d'établissement sur celui des accords de branche, en étendant l'objet des conventions collectives aux « garanties sociales » et en facilitant les procédures d'extension.

13 mars 1972. Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

25 avril 1973. Accord sur l'emploi dans la métallurgie.

13 juillet 1973. Révision de la convention collective régionale de la métallurgie de la région parisienne.

21 juillet 1975. Accord national sur les classifications dans la métallurgie.

19 juillet 1978. Accord national sur les classifications dans la métallurgie.

10 décembre 1979. Extension de la révision de la convention collective régionale de la métallurgie de la région parisienne.

15 janvier 1981. Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.

23 février 1982. Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries métallurgiques.

13 novembre 1982. Loi Auroux introduisant une obligation de négocier au niveau de la branche et de l'entreprise dans certains domaines et selon une périodicité définie et ouvrant la voie à la signature d'accords



pouvant déroger aux dispositions législatives et réglementaires .



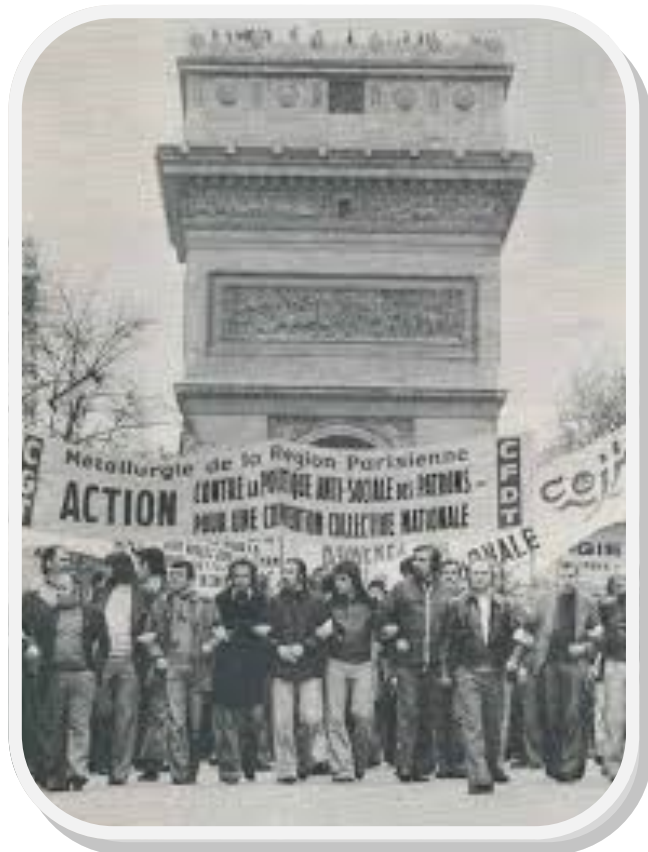
10 mars 1983. Accord national interprofessionnel sur le congé individuel formation.

3 juillet 1983. Accord national sur les classifications dans la métallurgie.

21 janvier 1986. Convention collective nationale de l'aéronautique.

12 juin 1987. Accord national sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie.

21 mars 1989. Accord national interprofessionnel sur la relance des négociations de branche, notamment sur l'aménagement du temps de travail.



31 octobre 1995. Accord national interprofessionnel relatif à la politique contractuelle développant la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

26 novembre 1996. Accord national sur le champ d'application professionnel des accords nationaux et des conventions collectives de la métallurgie.

13 juin 1998. Loi sur les 35 heures qui laisse à la négociation d'entreprise et de branche le soin de déterminer les modalités concrètes d'application.

28 juillet 1998. Accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

29 janvier 2000. Accord national portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

19 juin 2000. Loi sur les 35 heures qui laisse à la négociation d'entreprise le soin de déterminer les modalités concrètes de mise en œuvre de la loi.

21 décembre 2000. Accord national relatif au dispositif des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM).

20 novembre 2001. Convention collective nationale de la sidérurgie.



3 janvier 2003. Loi portant sur la négociation collective en matière de licenciements économiques.

26 février 2003. Accord national relatif à la sécurité et à la santé au travail dans la métallurgie.

30 septembre 2003. Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle.

25 novembre 2005. Accord national relatif à l'information et à la communication dans la métallurgie.

31 janvier 2007. Loi sur la modernisation du dialogue social.

20 août 2008. Loi portant rénovation de la démocratie sociale.

14 novembre 2008. Décret instituant le Haut Conseil du dialogue social.

7 mai 2009. Accord relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie.

26 avril 2010. Accord relatif au dialogue social dans la métallurgie.

11 janvier 2013. Accord national interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, transposé dans la loi du 14 juin 2013.

12 juillet 2013. Accord relatif au contrat de génération dans la métallurgie.

21 octobre 2014. Accord relatif au développement de l'alternance dans la métallurgie.

A la SNECMA, aujourd'hui SAFRAN quelques images relatant les luttes et actions des salariés concernant les accords d'entreprises mais aussi les questions de l'emploi et des salaires liées à la convention collective et aux accords de SNECMA .

Des Gobelins à la Mutualité
6.000 MÉTALLOS
de la S.N.E.C.M.A.
manifestent contre
les licenciements



Six mille travailleurs de la SNECMA ont participé hier matin, à l'appel des syndicats CGT, CFDT, FO et CGC, à une importante démonstration pour la défense de l'emploi. Malgré un déploiement considérable de forces policières, techniciens et cadres ont clamé, des Gobelins à la Mutualité, leur opposition aux licenciements et leur exaspération devant la politique du moteur français. (Page 5, L'Est-Républicain)



Contre la réduction des crédits... le pouvoir envoie des flics !

Image de fond
Manifestation devant le siège à
COURCOURONNES en 2004.

LES GREVES DE 1969

« DES MOTEURS, PAS DE
CHOMEURS »



Départ de Villaroche pour ma-

Manifestation Tribunal de Melun !

1988 : 1500 fr pour tous