

Alors que les dernières réformes du code du travail mettant en avant le « **plus de dialogue social dans l'entreprise** » finissent de révéler leur lot de surprises, chez JTEKT on nous dévoile une vision du dialogue social telle que la nouvelle direction l'entend au travers d'un projet soumis à signature dès cette semaine **d'Accord collectif RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL, A L'EXERCICE DU DROIT**



Demain, toute communication écrite ou verbale va devenir très délicate car tout a été imaginé dans ce texte pour museler vos élu(e)s sous peine d'être convoqué(e)s pour sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute lourde ne serait-ce que pour le moindre appel au débrayage...alors imaginez comment vont se passées les prochaines négociations.

Extrait : La Direction se réserve le droit de stopper toute distribution si ceux-ci contiennent des propos injurieux, diffamatoires, mensongers ou de toute autre nature pouvant porter atteinte au respect et à la dignité d'un ou plusieurs salariés, des représentants du personnel, des représentants de l'entreprise ou de l'entreprise elle-même.

Extrait :

Les affiches ne peuvent revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire, racial, politique ou religieux. Toute affiche apposée en-dehors des panneaux syndicaux sera retirée dans les délais les plus courts.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à la Direction simultanément à l'affichage.

Faudra-t-il faire valider ou corriger nos tracts par la direction ?



N'y a-t-il jamais eu d'accord sur le dialogue social dans l'entreprise ?

Si et d'ailleurs JTEKT doit obligatoirement dénoncer cet accord pour entamer une nouvelle phase de **négociation avec les partenaires sociaux** pour tenter de trouver des solutions plus adaptées à la situation de l'entreprise et de ses salarié(e)s. Concrètement, l'accord reste applicable 15 mois (3 mois de

préavis + 1 an de période de survie). Cette règle s'applique sauf si l'accord prévoit une durée supérieure.

Hors, voilà comment notre direction compte s'y prendre pour aller plus vite :

- 1) Article 5.6 : Budget de fonctionnement syndical

La Direction alloue à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise un budget annuel de remboursement de frais (déplacements, achat de petits matériels...) de 1000 € sous réserve de présentation de justificatifs. L'entretien de ce petit matériel est à la charge de chacune des Organisations Syndicales. De plus, les organisations syndicales peuvent bénéficier d'un véhicule du parc pour rencontrer l'Inspection du Travail, sous réserve d'une demande préalable à la Direction des Ressources Humaines et de la disponibilité d'un véhicule.





Notre indépendance, notre autonomie d'action, nos LIBERTES n'ont pas de prix !...
Ce n'est pas de l'argent du patron dont le dialogue social a besoin mais:

- De la reconnaissance de la richesse du fait social, donc de l'arrêt de toutes les formes de pressions, d'intimidations, de flicages, de discriminations... à l'encontre des salariés désireux de participer à ce dialogue,
- De temps pour permettre à tous les salariés de se réunir pour débattre et construire collectivement l'avenir social de l'entreprise,
- De temps supplémentaire pour les représentants du personnel afin d'organiser ce dialogue et nous représenter dans les différentes instances des localités, de la métallurgie, au niveau national,

2) Extrait: Le présent accord se substitue aux accords collectifs, usages, engagements et décisions unilatérales portant sur le même objet et qui existent ou ont pu exister par le passé au sein de l'UES, et notamment à l'accord sur l'exercice du droit syndical et la prévention des discriminations des représentants du personnel du 24 juillet 2003.

Sachez que nous tenions à vous informer de ce que souhaite faire passer en signature à l'ensemble des partenaires sociaux du site D'Irigny afin de très rapidement prendre le contrôle complet du dit « dialogue social » en nous faisant bien comprendre que nous n'aurons plus aucune liberté d'expression ni aucun droit au rassemblement pourtant essentiel à la prise de décisions qui peuvent bâtir de bons accords d'entreprise et améliorer nos conditions de travail.

L'indépendance des organisations syndicales est cruciale, ceux-ci ont des adhérents et chaque cotisation a pour but de participer au fonctionnement en toute indépendance financière de l'entreprise.
Peut-on envisager sereinement les futures négociations d'accord collectifs qui deviendront la règle pour tous et toutes et qui pourront aller en dessous du code du travail dans ces conditions.

Que penseriez-vous de ce que nous écrivions si vous saviez que c'est la direction qui corrige nos tracts pour dire ce qui lui convient le mieux ?

Les enjeux sont capitaux pour nos emplois et nos conditions de travail de demain dans ce groupe JTEKT qui construit en ce moment une nouvelle usine au Maroc où la main d'œuvre sera bien moins coûteuse et que comme le précise le cabinet d'experts Sécafi lors du dernier comité d'entreprise extraordinaire : « ... juste pour souligner qu'à moyen terme, il y a des risques de voir les productions se délocaliser au fur et à mesure et les constructeurs imposer des sites de production... »

Quel avenir si l'expression des salarié(e)s ne peut plus s'exprimer au travers de leurs représentants élus afin de négocier au mieux des remises en cause de tout ce que les grands patrons ont pu fantasmer.

Nous vous invitons à venir vous exprimer sur tous ces sujets lors des assemblées générales prévues pour préparer ensemble les NAO 2018

