

ÉDITO : Qui rame dans le sens du courant fait rire les crocodiles ! ⁽¹⁾

C'est comme un éternel recommencement. Depuis que la nouvelle Direction est aux manettes, nous y avons droit presque chaque année et on ne compte plus toutes les réorganisations depuis 2012. D'après le bilan social 2012 notre site comptait 356 salariés, ce chiffre est tombé à 335 en 2013, 303 en 2014 et 275 en 2015.

En effet, outre le PSE de 2013, nombre de salariés ont été contraint au départ. Bien sûr, il est de bon ton de dire qu'ils sont partis d'eux même pour des projets personnels mais ça, c'est pour faire bonne figure car, quand on discute avec eux, ils sont nombreux à déplorer les nouvelles méthodes de la Direction.

Alors, sous cette chape de plomb qui nous tombe sur la tête, nous, à la CGT, essayons de supporter et d'alerter.

Alors, cette rentrée 2017 s'annonce encore très chargée ! Les élections professionnelles ont été annulées. En fait, la Direction, n'a pas digéré le fait que la CGT soit majoritaire au CE. En effet, ses projets (SKF 2020) se trouvent plus compliqués puisqu'elle va devoir respecter les règles en cas de réorganisation ou de PSE. Elle a d'ailleurs déjà commencé sa campagne électorale puisqu'elle a déjà demandé à son "corbeau" de mobiliser pour les candidats libres. Il est vrai que ça avait fonctionné en 2012 avec plus de 45% d'abstention. Des candidats libres avaient été élus; on connaît la suite ! Les comptes du CE sont dans le rouge, il y a eu le PSE et les primes des commerciaux ont été supprimées. Depuis, ceux qui sont restés, se sont syndiqués.

Nous allons, encore nous retrouver devant la Cour d'Appel de Paris pour défendre la prime de juillet et par ricoché, celle de décembre; nous allons essayer d'obtenir un accord sur le télétravail à l'avantage des salariés; etc...

Nous abordons dans ce numéro : La prime de juillet; les prochaines élections, avec une réponse au corbeau de la Direction sur notre site internet; nos données personnelles aux mains de CORNERSTONE ; l'action pour faux et usage de faux par la Direction devant le Conseil d'état; la promotion de notre RRH, euh..non, "DRH Adjoint", suite à son DGI.

Nous n'aurons de cesse de vous inciter à vous mobiliser, vous intéresser et d'être vigilant à ce qui se passe dans l'entreprise, sur le site.

Seuls les syndicats sont habilités à négocier et signer des accords au nom des salariés et l'absence de syndicats étant une aubaine pour l'employeur.

N'hésitez pas à nous interpeler ou faire part de vos remarques ou suggestions, directement ou sur notre site: CGTSKF.COM

Vos élu(e)s, seul(e)s, ne peuvent rien sans vous.

Jean-Charles
Le Délégué Syndical Centrale

(1) Les chemins de traverse n'évitent pas le danger

PRIMES DE JUILLET ET DÉCEMBRE :

Nouvelle procédure judiciaire pour mieux les supprimer !

Rendez-vous le 24 novembre prochain à la Cour d'Appel de Paris

Les primes de juillet et décembre; les plus anciens l'ont toujours connues. Certain(e)s salarié(e)s nous ont dit qu'ils ont choisis de venir à SKF à cause de ces primes qui leur avaient été présentées comme faisant intégralement partis de leurs salaires. Pour certains salariés, le fait de retirer le montant de ces primes de leurs rémunérations les fait basculer sous le seuil des minimas conventionnels. D'ailleurs, la direction a récemment indiqué dans une réponse aux délégués du personnel vu que ces deux primes devaient être pris en compte pour le calcul des salaires minimums conventionnels. Et pourtant ! Le 24 novembre prochain, les élus CGT seront devant la Cour d'Appel de Paris pour défendre cette prime séculaire que la Direction a décidé de supprimer unilatéralement sans aucune discussion.

Ne vous trompez pas. La Direction n'insisterait pas autant, si son objectif était de laisser ces deux primes en vigueur. Aussi, nous avons décidé de vous tenir informer de toute la procédure. Vous trouverez un dossier complet y compris les conclusions des avocats sur notre site internet:

[cgtskf.com/judiciaire/prime de juillet](http://cgtskf.com/judiciaire/prime_de_juillet).

ANNULLATION DES ELECTIONS 2015 :

Une manœuvre de la Direction ! Vigilance ! « La critique est aisée, mais l'art est difficile »

Il est vrai que la Direction n'a pas ménagé sa peine pour barrer la route à la CGT; le seul syndicat encore capable de contrecarrer ses plans et elle n'a pas digéré les résultats des dernières élections qui a vu vos représentants CGT obtenir la majorité au CE et au CHSCT. En effet, avant le scrutin, elle décidait déjà de contester les résultats; et pour cause. Elle a demandé à nombre de salarié de se présenter sans grand succès, certains l'ont fait mais beaucoup ont refusé de devenir leur pantins; puis ils ont fait venir un mercenaire de la CFE-CGC. Un certain Mr MORIN que personne ne connaît ni d'Adam ni d'Eve, pour signer le protocole d'accord électoral avec le syndicat FO.

C'est dans ces conditions que nous sommes allés aux élections malgré notre désaccord sur les collèges électoraux et la répartition des salariés dans ceux-ci. Après les élections, la Direction voyant que la CGT était devenu majoritaire au CE et au CHSCT, a décidé de contester les élections sous prétexte que la CGT avait présenté des candidats dans les mauvais collèges. Au fait, qu'est-ce que cela peut bien changer, 1 an après ? Même la juge, à qui la Direction a essayé d'expliquer la manière d'attribuer les coef. n'a rien compris; alors elle a dit: « Je ne comprends rien, donc on annule tout et on recommence ».

Empêtré dans les incohérences qu'elle a savamment organisé depuis des années, la Direction et l'avocat de SKF ont même déclaré qu'elle ne pouvait sortir 350 descriptifs de poste et nous les fournir. C'était bien entendu complètement faux, puisque nous savons tous qu'il n'y a pas 350 métiers ou fonctions sur le site de Montigny.

Rien ne va changer !

l'espoir de la Direction c'est de voir la CGT devenir minoritaire au CE et DP afin d'avoir les mains libres pour mettre en place de nouvelles restructurations qui ont déjà débuté; aux achats, à l'auto...Mais ne vous inquiétez pas; RIEN NE VA CHANGER...

Candidats libres: Les lois donnent des prérogatives qu'aux syndicats

Seuls les syndicats peuvent discuter, négocier et signer des accords d'entreprise, pas les candidats libres. C'est ça la loi en France et ce n'est pas la CGT qui fait les lois Dommage...

Retour du corbeau de la Direction, et déjà en campagne.

La campagne électorale a déjà commencé et certains d'entre vous, ont reçu une lettre anonyme déposée par le corbeau de la Direction. C'est maintenant un classique puisque ces nouvelles méthodes de communication autorisées par la Direction, est apparue en 2010 avec l'affichage de certains salariés du CS RSS, avec la bénédiction des managers; rappelez-vous: « Nous, salariés SKF, déclarons sur l'honneur avoir déjà



travaillé les jours de RTT collectifs ou week-end de notre plein gré et dans l'intérêt de nos clients ». Les salariés demandaient à travailler le W.E gratuitement.

Elle s'est accentuée en 2012 avec: les réunions "Post CE" ou "Post CHSCT"; les réunions des managers au cours desquelles on dénigre les actions des adhérents de la CGT; les pétitions contre les IRP; la lecture de messages anonymes en CE; l'encouragement des salariés à remettre les correspondances des syndicats à la Direction...etc.

Nous avons décidé de répondre plus longuement au corbeau uniquement sur notre site: cgtskf.com – [reponse message corbeau](#) » et par affichage.

Mais au fait: Qu'est ce que les candidats libres, élus sur la liste de la CFDT en 2012 ont fait pour les salariés ? Ils ont eu beau jeu de dire qu'ils n'étaient pas conviés aux négociations sur le PSE. Mais, à part le PSE, qu'ont-ils fait ? Ah oui! Ils ont vidé la caisse du CE à raison d'un dépassement de 50K€ par an. Grâce à eux, les commerciaux ont perdu leurs primes trimestrielles. A part ça...strictement rien. Seuls les élus CGT et salariés qui n'étaient même pas concernés par le PSE, se sont mobilisés; et ce, avec des retenues sur leurs salaires.

Nous voulons quand même citer quelques prénoms des dossiers de salariés pour lesquels la CGT est intervenu pour les aider: Des cadres; Sandrine D., Tatiana G., Pascal Le B., Delphine B.; Des non-cadres; Nadine B., Thierry G...et encore, nous ne citons que ceux qui ont quitté l'entreprise, il y en a d'autres; certains sont même basé sur le site de Saint Cyr.

Alors nous devons être fier et rassuré d'avoir des élus proche des préoccupations des salariés, qui assument ce qu'ils font; près à défendre l'intérêt commun de tous les salariés (cadres ou pas), par tous les moyens y compris au détriment de leur propres intérêts. Nous, à la CGT, ont est fière de ça, ce n'est pas prêt de changer. Au fait...la "prime transport" c'est encore grâce à la CGT.

NOS DONNÉES PERSONNELLES AUX MAINS DE BIG-BROTHER

Aux mains de CORNERSTONE, quelle sécurité ?

Nous connaissons tous « People portal » sur lequel est stocké tous nos données personnelles. En effet, c'est à travers ce portail que nous avons accès à PMP, nos formations...enfin, tous les données personnelles nous concernant sont dans le people portal. On aurait pu croire que ce système était géré par le groupe SKF en Europe ! Eh bien NON ! « People portal » est géré par une société américaine dénommée CORNERSTONE, basée aux états unies. Pire ! En allant sur le portail et dans « confidentialité », situé en bas à droite, on se rend compte que cette société détient tous les droits y compris ceux de transférer nos données à d'autres sociétés n'importe où dans le monde sans notre accord.

Pour te plaindre ; saisis le Tribunal de Los Angeles !!!

Il est également mentionné que si le salarié veut se plaindre, qu'il devra s'adresser à un Tribunal situé à Los Angeles. Bien entendu, ce système qui est un système informatique de collecte de données personnelles aurait dû être déclaré à la CNIL ce qui bien sûr, n'a pas été le cas. Il n'est pas étonnant que le système PMP ne soit pas appliqué en Allemagne. Le CHSCT vient de s'emparer de ce problème et la Direction doit prendre des mesures d'urgence pour garantir la confidentialité de nos données.

Vos élus CGT vous tiendront informé des décisions qui seront prises.

FAUX ET USAGE DE FAUX LORS DU PSE 2013

Au cours de la procédure de contestation du PSE devant le conseil d'état, la Direction a utilisé de faux documents. Cette affaire est grave. Comment peut-on imaginer qu'un grand groupe international comme SKF, doté d'un code de conduite et qui a basé une bonne partie de ses communications sur l'éthique, le respect, l'environnement...puisse utiliser de faux documents devant les plus hautes juridictions en France ?

La question a été posée à la Présidente du CHSCT au cours de la réunion du 18 novembre 2015. Elle avait répondu que c'était une entente entre Mr LAUBRY et de Mr BISCHOFF ; le premier était DRH de SKF France et le second, élu du syndicat FO et secrétaire du CHSCT à ST CYR. La Direction ne s'est donc pas contentée de « Co-construire » le PSE avec les autres

syndicats ; ils ont également utilisé des procédés illégaux. La Direction de SKF ne voulant pas assumer sa responsabilité et surtout, prendre des mesures pour que de tels faits ne se reproduisent, la CGT a décidé, encore une fois, de saisir le Tribunal de cette affaire.

En effet, comment pouvons prévenir de tels faits si la Direction ne prend aucune mesure ? Comment réagissons-nous si c'est notre emploi qui est supprimé en utilisant ce type de stratagème ? Nous exigeons des éclaircissements de la Direction et, faute de les obtenir, nous sommes contraints, une fois de plus de les obtenir la voix judiciaire. C'est ça le dialogue social...A suivre...

DIALOGUE SOCIAL : La panne

Vous en entendez souvent parler ; dialogue social, QVT (Qualité de Vie au Travail). Nous avons eu plusieurs réunions avec la Direction mais rien n'y fait ; la seule chose qui les intéresse c'est de se débarrasser des syndicats et syndicalistes gênants, ou, de les verrouiller pour qu'ils ne puissent vous informer, ou encore, les torpiller de l'intérieur. Après trois réunions, rien n'avance.

Un accord pour museler la CGT

Nous avons reçu la proposition d'accord de la Direction concernant le dialogue social sur le site de Montigny. C'est tout simplement du « foutage de gueule » ! Pour résumer, l'accord impose aux syndicats, entre autre, ne pas utiliser la messagerie pour correspondre avec les salariés, ne pas distribuer de tract à l'intérieur, etc... Par contre elle, elle a le droit de diffuser les notes internes qui attaque les syndicats, réunir les salariés pour les critiquer. Le plus marrant, c'est qu'on doit être respectueux dans nos publications y compris sur notre site internet. C'est l'hôpital qui se fou de la charité... Au fait, qui dit : « Le pinaillage a fonctionné », ou, « Il faut se sortir les doigts du... », ou encore « on n'enc... pas les mouches avec... » ? Ce n'est certainement pas la CGT.



UN DANGER GRAVE ET IMMINENT POUR UNE PROMOTION

Le DGI c'est quoi ?

Le Danger Grave et Imminent ou DGI est régi par plusieurs articles du code du travail. L'article L.4131-2 qui dit : « Le représentant du personnel au CHSCT, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur » L'employeur, ainsi alerté doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier (Art. L4132-2).

En clair, si un salarié estime qu'il est en danger de par son travail, il a le droit de saisir un membre du CHSCT qui doit consigner ledit danger dans un registre spécial ce qui entraîne une enquête entre le membre du CHSCT et l'employeur.

Que faire quand le DGI est déclenché par le Président du CHSCT ?

Il y a une société où le RRH a déclenché un DGI pour harcèlement moral, visant la CGT. Pour corroborer cette déclaration, un arrêt maladie de 5 jours était fourni. Mais le RRH représente aussi l'employeur aux CE et CHSCT ce qui rend tout enquête impossible ; alors, le CHSCT qui a pris très au sérieux le harcèlement moral, a décidé de désigner un cabinet d'expertise. La Direction de la société qui n'est pas à une contradiction près, a décidé de contester cette expertise devant le Tribunal. Chose incroyable, le Tribunal a annulé la délibération du CHSCT.

Le remède contre harcèlement ? Une promotion

Oui, en effet le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas de DGI pour une expertise. Alors, comme remède au harcèlement la Direction accorde une promotion et une voiture. Nous ne savons pas si le fait d'obtenir un véhicule de fonction permet de mieux supporter le harcèlement mais, vous

savez maintenant comment obtenir une promotion. Faites inscrire un DGI, accusez les syndicats ou des syndicalistes, de préférence de la CGT.....À suivre...



TÉLÉTRAVAIL : TROIS MEMBRES DE LA CGT POUR LA 4^{ÈME} RÉUNION

Le 7 septembre dernier, trois membres de la CGT se sont rendus à Saint-Cyr pour la 4^{ème} réunion sur le télétravail. Il était important de s'y rendre pour faire valoir les problématiques des salariés du site de Montigny qui ne sont pas les mêmes que celles de St CYR. Les discussions ont bien avancées et il semble qu'on ait été entendu. Le projet d'accord d'expérimentation a été adressé aux OS pour une prochaine signature. Nous appelons les salariés à être très vigilants pour nous faire remonter tous les informations sur les impacts et conséquences et sur leurs conditions de travail car, nous le savons tous, ce système a aussi beaucoup d'inconvénients et n'est pas nécessairement mis en place uniquement pour le bien être des salariés. Ce qui est sûr, c'est que si nous signons ce ne sera que pour le bénéfice des salariés.

INEGALITE DE LA MUTUELLE : ON VA DEVOIR RETOURNER AU TRIBUNAL

Des catégories de bénéficiaires non-objectives

Au terme de la circulaire n°dss/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013, les catégories couverts par la mutuelle doivent être objectives or, notre mutuelle indique que jusqu'au coef. 305 on est couvert par HARMONIE et à partir de 335 par HUMANIS. C'est un principe logique puisque la mutuelle doit couvrir de la même manière les salariés qui les mêmes risques. Cela engendre clairement une inégalité pour certains salariés qui bien que exerçant le mêmes métiers/fonctions et donc, soumis au même risque ne sont pas pris en charge de la même manière. ; pire, ces salariés payent beaucoup plus cher que leurs collègues. À titre d'exemple, pour l'option 2 famille, le salarié HARMONIE paye 141 € alors que celui chez HUMANIS paye 42 €.

Des frais de gestion opaques de près 30%

Depuis le 1er janvier 2014, les mutuelles et les assurances santé ont l'obligation de communiquer de manière claire et transparente aux assurés les montants de leurs frais de gestion et de leurs frais d'acquisition de nouveaux clients. Combien d'entre vous ou combien d'élus des CE, CCE, DP connaissent le montant des frais de gestions ? Eh, bien sachez que le courtier CIAP, choisi par SKF prélève au moins 12% ; Harmonie : 16% et HUMANIS : 16%. Ainsi c'est près de 30% des cotisations qui vont dans les poches des assureurs. Rappelez-vous qu'il y a 3 ou 4 ans, ils ont décidé qu'ils ne rembourseront plus qu'une paire de lunette tous les 2 ans.

DISCUSSIONS EN COURS AVEC LA DIRECTION

La CGT est présente à toutes les discussions auxquelles elle est conviée pour la représentation des salariés. Le tableau ci-dessous pour vous informer des principaux dossiers dans lesquels les élus CGT sont impliqués auprès de la Direction. N'hésitez pas à leur faire part de vos remarques et suggestions.

(Nous vous communiquerons les avancés de ces dossiers au fur et à mesure et au cours des prochaines semaines, si d'autres dossiers que ceux listés vous préoccupent, faites nous en part aussi)

SUJETS EN COURS	Action des élus CGT	État du sujet
RPS: Participation à la démarche avec ANACT	Choix des groupes de travail, définition des critères RPS	En cours (Début d'enquête en Septembre)
Conditions de travail: Questionnaire du CHSCT	Validation du questionnaire pour envoi aux salariés	En cours = Septembre
Négociation sur le télétravail Montigny et Saint Cyr	Validation des groupes de travail et testeurs, rédaction et Validation du protocole d'accord	Test En cours (deadline = 6 mois) prochaine réunion de travail le 30 septembre
Expertise du CHSCT sur les critères comportementaux (PMP-CMP)	Cadrage avec le bureau d'expertise TECHNOLOGIA	En cours (prochaine réunion Début Octobre)
Finalisation de l'accord sur le dialogue social	Négociation et vote du protocole présenté par la Direction	En cours (prochaine réunion = fin Septembre)
Prime de juillet: Préparation de l'instance devant la Cour d'appel de Paris	- RDV avocat, présentation du sujet/dossier - Étude des conclusions SKF	En cours - RDV au TGI de Paris le 24/11/2016
	- Réponse aux conclusions de SKF	
Projet du groupe d'harmonisation des intitulés et descriptifs de poste	Demande d'informations sur le projet à la Direction en Juin	Demande d'une réunion extra du CHSCT pour info / Consult = septembre
Préparation des négociations sur la mutuelle	Étude du dossier (travail avec ST CYR) - Demande des info et contrats a la Direction au Prochain CE et CCE	En cours (réunion avec les élus CGT de St Cyr début septembre) CE et CCE = Octobre
Fusion VSM-AUTO: Décision du CHSCT	Présentation de l'organisation par la Direction pour étude par le CHSCT	En cours - Avis du CHSCT à rendre CHSCT du 26 Septembre
Comité d'entreprise	- Étude et compréhension de la précédente gestion	Terminé – (durée 3mois)
	- Recherche de solutions pour apurer et pérenniser les comptes	Terminé
	- Remise à niveau des comptes	Appel a expertise comptable pour décision finale.