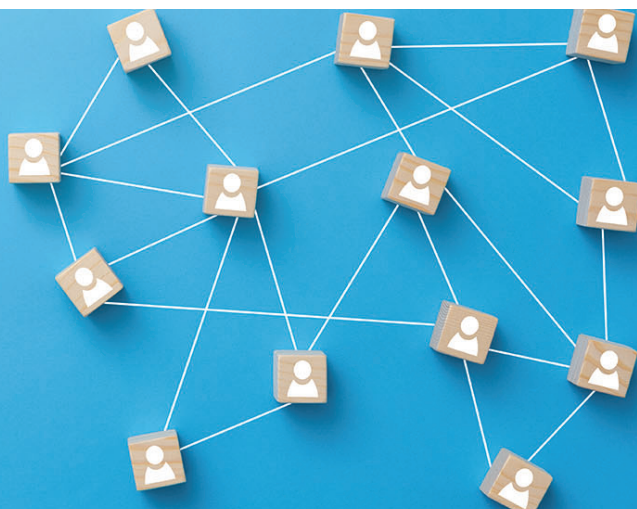


SE RETROUVER

“ Nous devons absolument nous réinventer pour tirer les leçons de cet épisode ”



Le premier semestre qui s'achève marquera durablement notre histoire et changera peut-être aussi durablement notre époque et notre façon de vivre.

Nos systèmes économiques mis à mal par la pandémie

Un virus échappé de Chine a mis à mal notre système capitaliste basé sur une consommation toujours plus grande dans une production globalisée. Ce virus a aussi mis à mal notre système de santé depuis trop longtemps regardé sur le seul prisme du coût. Après la crise sanitaire, nous allons devoir sûrement affronter une crise économique sans précédent. Nous devons absolument nous réinventer pour tirer les leçons de cet épisode, appelé malheureusement à se renouveler si nous ne changeons rien. Ce virus a aussi mis à mal

notre liberté de se déplacer, il nous a obligés à vivre enfermés pendant près de deux mois. Cette période a été diversement vécue selon la typologie des habitations, le nombre de personnes dans le logement, la capacité à s'isoler pour télétravailler, l'accessibilité correcte à un réseau Internet ou encore l'angoisse du lendemain.

Les plus fragiles paient le plus lourd tribut

Les salariés aux contrats précaires ont trop souvent vu leur contrat s'arrêter, les petits jobs d'appoint ont disparu, l'économie invisible qui permet bien souvent de s'en sortir s'est elle aussi totalement arrêtée. La disparition de cette économie a augmenté la fracture sociale et jeté dans une plus grande précarité une partie de la population. Les conséquences sont déjà

visibles avec une augmentation forte de demandes d'aides d'urgence auprès des associations d'aide aux plus démunis.

Retrouver le lien social

La généralisation du déconfinement va entraîner une reprise de l'activité et permettre de retrouver le lien social qui a été forcément distendu. Retrouver les collègues de travail, revoir sa famille, retisser le lien associatif, faire vivre la culture, cela est de nouveau possible partout, pour tous en prenant un minimum de précaution. La période estivale qui vient sera sans nul doute un instant privilégiée pour engranger de bons moments avant d'attaquer fermement la rentrée et ses incertitudes. Quelle soit pour vous toutes et tous l'occasion de vous ressourcer, de vous retrouver. Bel été à vous.

AUTOMOBILE

Pour la CFDT, les intérimaires ne doivent pas être les victimes de la crise sanitaire



La relance de l'activité automobile en France a fait l'objet d'un plan gouvernemental dont le coût global est estimé à plus de 8 milliards d'euros pour une filière qui emploie en France pas moins de 400 000 salariés. Ce plan comporte des mesures exceptionnelles qui doivent faire l'objet d'un questionnement permanent dans leur mise en œuvre sur le terrain. Lors des différents Comités stratégiques de la filière automobile, l'ensemble des participants (constructeurs, équipementiers, représentants des corporations, de l'État et des organisations syndicales) s'est accordé à dire avec solennité qu'il ne fallait pas laisser sur le bord du chemin des salariés intérimaires forts utiles pour la filière.

Aujourd'hui, la CFDT constate des pratiques inverses qui visent à limiter voire à interdire le recours à l'intérim au motif que l'activité partielle mise en œuvre dans certaines entreprises empêcherait ce type d'emploi. Ceci est faux et dans le cadre d'un surcroît d'activité, il reste possible de faire appel à des intérimaires.

Certains acteurs préfèrent déplacer des salariés détachés de l'étranger vers des sites français ou employer temporairement sur des postes de production des salariés d'autres secteurs.

Cela n'est pas responsable !
Cela n'est pas tenable !

ENSEIGNANT DE LA CONDUITE ET DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Le goût des autres

Kelly est enseignant de la conduite et de la sécurité routière. Il éduque les futurs conducteurs à une méthode qui doit être la même sur tout le territoire. Il enseigne aussi la réglementation du Code de la route et l'utilisation d'un véhicule de manière sécuritaire. Depuis quelques années, il utilise la même méthodologie que celle de tous les métiers de l'apprentissage. Cette méthodologie est la norme REMC : Référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne, socle commun de tout programme d'éducation et de formation. Depuis le 1^{er} juillet 2014, c'est un référentiel de compétences issu de l'évolution des connaissances, des comportements et du contexte sociétal dans le domaine de l'insécurité routière.

La VMM : Quand avez-vous commencé à exercer ce métier ?

Kelly : J'ai commencé à exercer ce métier, il y a quatre ans, après un BAC en bureautique et commercial dit G3. J'étais auparavant gestionnaire des ressources humaines de la ligne A de la RATP. Je voulais changer de métier, j'en avais assez de cette ambiance de bureau. J'ai repensé à cette formation d'enseignant de la conduite qui coûtait tellement cher à l'époque, que je l'avais écartée. Elle menait à une équivalence du BAC, niveau IV. On pouvait la suivre dans des centres de formation agréés ou dans n'importe quel centre dispensant d'un formateur de moniteurs BAFM (Brevet d'aptitude à la formation de moniteur).

Cette formation coûte aujourd'hui près de 12 000 euros et est soumise à des évaluations en cours de formation et entretiens avec jury. Elle est devenue un titre professionnel reconnu et délivré par l'État et qui s'appelle désormais Enseignant de la conduite et de la sécurité routière (ECSR). Elle ouvre l'accès au niveau III (BAC +2).

La VMM : Quelles sont vos conditions de travail ?

Kelly : Je travaille dans un centre de formation où nous enseignons la conduite de remorque, scooter, bateau, moto, voiture, camion, poids lourds. Nous sommes sept enseignants de conduite et deux secrétaires en ce moment, sans compter ceux employés ponctuellement. Nos horaires respectent les 35 heures par semaine, mais nous travaillons plus souvent 45 heures par semaine que 35. Les salaires sont tellement bas que seules les heures supplémentaires permettent de maintenir un certain pouvoir d'achat. Aucun samedi n'est libre.

La VMM : Y a-t-il une possibilité de progresser ?

Kelly : Non, pas dans le sens conventionnel du terme. Il n'y a pas de carrière sauf pour celui qui aura la chance de trouver un employeur qui lui donnera l'opportunité de gérer une auto-école, mais c'est... très, très rare.

La VMM : Où aller après ce métier ?

Kelly : Si on veut poursuivre dans le même domaine, on peut ouvrir une auto-école, devenir formateur (BAFM) ou passer le concours d'inspecteur. On peut aussi changer de spécialité en passant la mention deux-roues ou groupe lourd pour enseigner la conduite moto ou poids lourd.

La VMM : Quelles sont les qualités nécessaires pour faire ce métier ?

Kelly : La patience, l'écoute, il faut aimer les gens. Sans une aisance relationnelle, on n'a pas cette capacité naturelle à aller vers les gens. Un enseignant de la conduite est en premier lieu une personne qui transmet un savoir. En sa qualité d'enseignant, il doit savoir faire preuve de pédagogie pour passer le message à ses élèves.

La VMM : Avez-vous des relations avec vos collègues ?

Kelly : Oui. Entre chaque cours, on a au moins 5 à 10 minutes de pause. Et ensuite, il faut repartir. Chaque leçon dure une heure et jamais plus de deux.

La VMM : Le télétravail est-il possible dans ce métier ?

Kelly : Non. Impossible d'apprendre à conduire à un élève en télétravail ! Seuls les clients peuvent apprendre le code via Internet et l'examen ne coûte qu'environ 30 euros de frais de dossier.

LA CLAUSE DE MOBILITÉ

Dès qu'un salarié est lié par une clause de mobilité, toute mutation intervenant dans un secteur couvert par la clause peut lui être imposée par son employeur. Autrement dit, l'accord du salarié n'est pas requis et son refus peut lui valoir un licenciement disciplinaire.

La clause de mobilité n'autorise pas l'employeur à imposer au salarié un partage de son temps de travail entre plusieurs établissements¹.

Le contrat de travail peut prévoir une clause de mobilité même si la convention collective n'en prévoit pas.

Pour rendre opposable au salarié, l'existence d'une clause de mobilité, le contrat de travail stipulant cette clause doit être signé par le salarié. Ainsi, en l'absence de signature, le salarié peut refuser l'application de la clause, ce refus ne peut être considéré comme fautif².

■ Le salarié peut-il refuser un changement de lieu de travail alors qu'il est soumis à une clause de mobilité ?

NON. Puisqu'en application de la clause de mobilité, le changement de lieu de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail, mais un simple changement des conditions de travail. De plus, la circonstance que le contrat de travail mentionne le lieu exact du travail ne prive pas pour autant d'effet la clause de mobilité³. Un refus est toutefois possible dans les cas suivants :

- La mise en œuvre de la clause est abusive : légèreté, précipitation et détournement.
- La mutation elle-même entraîne une modification du contrat de travail :

- ♦ Notamment une réduction de la rémunération⁴. Ce qui peut arriver lorsque la rémunération est composée d'un fixe et d'un intéressement et que la mutation a lieu, par exemple, sur un site ayant un chiffre d'affaires moins important. Dans un tel cas, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour mettre en œuvre la clause de mobilité. Si le salarié refuse, l'employeur ne peut pas le licencier pour ce motif, car son refus n'est pas une faute, mais un droit⁵.

- ♦ De même, la mise en œuvre de la clause de mobilité ne peut conduire à imposer le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit. Le salarié doit donner

DÉFINITION

La clause de mobilité est la stipulation d'un contrat par laquelle un salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié et d'exercer ses fonctions dans les différents établissements, agences ou succursales où l'entreprise déciderait de le muter.

Par mobilité, on entend ici la mobilité géographique, mais il existe aussi la mobilité professionnelle. Ces deux formes de mobilité vont souvent de pair.



son accord et toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire est nulle⁶.

- ♦ La validité de la clause est contestable, car son étendue n'a pas été suffisamment précisée.

En dehors de ces cas, le refus par le salarié d'une mutation prononcée en application d'une clause de mobilité est fautif.

REMARQUE

L'employeur ne peut pas, par le biais d'une clause de mobilité, contraindre le salarié en télétravail à revenir travailler dans les locaux de l'entreprise. En effet, dans ce cas précis, peu importe l'existence d'une clause de mobilité, l'accord du salarié est nécessaire pour revenir sur le principe du télétravail⁷.

■ L'employeur peut-il insérer une clause de mobilité en cours d'exécution du contrat de travail à son salarié sans recueillir son accord ?

NON. Car si la mise en œuvre d'une clause de mobilité prévue au contrat de travail d'un salarié constitue une simple modification des conditions de travail, en

revanche, l'introduction d'une clause de mobilité dans le contrat constitue une modification du contrat lui-même. L'employeur ne peut la lui imposer, l'accord du salarié est requis⁸.

■ L'employeur peut-il contraindre le salarié à déménager en application d'une clause de mobilité ?

NON. L'employeur ne peut pas en principe contraindre le salarié à déménager de son domicile familial en application d'une clause de mobilité ou à fixer son domicile à proximité de son nouveau lieu de travail⁹. Le libre choix du domicile familial est un droit fondamental protégé par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme.

¹ Cass. Soc., 20 déc. 2006, n° 05-42.224.

² Cass. Soc., 2 avril 1998, n° 95-43.541.

³ Cass. Soc., 22 janv. 2003, n° 00-42.637.

⁴ Cass. Soc., 14 oct. 2008, n° 07-41.454.

⁵ Cass. Soc., 15 déc. 2004, n° 02-44.714 un licenciement prononcé dans de telles conditions est sans cause réelle et sérieuse.

⁶ Cass. Soc., 14 oct. 2008, n° 07-40.092.

⁷ Cass. Soc., 31 mai 2006, n° 04-43.592.

⁸ Cass. Soc., 25 janvier 2006, n° 03-46.794.

⁹ Cass. Soc., 15 mai 2007, n° 06-41.277.

LA CONTRIBUTION DES PARTENAIRES SOCIAUX À LA RELANCE SERA PRÉSENTÉE EN SEPTEMBRE

La France comme le monde traversent une période sanitaire singulière. L'épidémie Covid-19 a imposé la mise en place de mesures de protection sanitaires inédites.

Durant la période de confinement, les activités industrielles ont connu des évolutions contrastées. Certaines ont pu, par nécessité pour le pays en particulier, se poursuivre. D'autres se sont totalement arrêtées. Enfin, un certain nombre d'activités ont été réduites dans des proportions variables selon les secteurs. Lorsque l'activité a pu se poursuivre totalement ou partiellement, des conditions sanitaires strictes ont été mises en place pour éviter la propagation du virus.

Le Covid a révélé plus fortement nos faiblesses

La demande n'est pas encore au rendez-vous, et nombre d'entreprises industrielles, principalement des PME sous-traitantes, sont en grandes difficultés malgré les mesures de soutien des Pouvoirs publics. Certes, la crise sanitaire a eu des conséquences sur les entreprises de l'industrie, mais un certain nombre d'entre elles présentaient déjà des fragilités avant la pandémie. Le Covid-19 révèle plus fortement les faiblesses de notre tissu industriel.

Un manifeste pour préserver l'emploi dans la métallurgie

Dans ce moment si particulier, où le dialogue social doit être au cœur de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux de la métallurgie ont signé un manifeste de propositions pour préserver l'emploi et les compétences, en trois volets : la préserva-

tion des emplois, le développement des compétences de demain et le soutien à l'alternance et à l'emploi des jeunes. Le président de la République dans ces interventions au soutien de l'industrie a loué ce dialogue social et a repris une partie des propositions issues de ce manifeste. Un nouveau dispositif d'activité partielle longue durée a été mis en place. Il est une des réponses à une reprise qui sera plus ou moins longue en fonction des secteurs. Les plans de soutien à la formation et à l'apprentissage sont eux aussi très importants et ils doivent permettre, par une montée des compétences et l'acquisition de nouvelles compétences, la sécurisation des parcours professionnels, dans une industrie qui doit faire sa mutation.

Relocalisations

Conscients que la phase de reprise de l'activité n'est qu'une étape déterminante du « monde d'après », les partenaires sociaux ont aussi acté la nécessité de tracer les perspectives, de fixer les enjeux majeurs et les moyens nécessaires pour permettre de parvenir à une industrie française forte et d'aborder les questions des relocalisations indispensables à l'approvisionnement des filières et au bon fonctionnement de l'industrie.

Les voies d'une industrie décarbonée

Pour y répondre, les partenaires sociaux se

sont engagés à analyser les voies d'une industrie décarbonée et d'une transition écologique vertueuse en examinant, en particulier, les enjeux de l'économie circulaire. À cet effet, ils éclaireront, notamment, les conditions d'une industrie compétitive, économe en énergie et vertueuse en matière environnementale, assurant une transition numérique efficace, ancrée dans les territoires et socialement contributive au développement des entreprises et de l'emploi. Ce positionnement nouveau pour notre industrie a été fortement mis en avant et soutenu par la FGMM-CFDT. L'évolution vers une industrie numérisée et respectueuse de l'environnement nécessite la transformation du travail et de son organisation, des modes de gestion et de management. Elle doit améliorer la performance de l'entreprise et être source de progrès pour ses salariés. Les partenaires sociaux de l'entreprise, Direction et Syndicats doivent piloter les transformations en intégrant l'expression des salariés qui connaissent le travail et le vivent quotidiennement.

Achèvement des premiers travaux en septembre

Les partenaires sociaux conviennent de mener et achever leurs premiers travaux en septembre prochain au plus tard. Ils pourront les poursuivre dans une seconde phase, soit pour les compléter, soit pour les approfondir.



Agenda fédéral militants

La VMM vous souhaite de passer de très bonnes vacances et aura le plaisir de vous retrouver en septembre.