



## A PROPOS DE LA REVISION ET D'UNE EVENTUELLE DENONCIATION DE LA CC 66 ...

**La CGT estime que l'article 3 du texte général de la CCN du 15/03/66 ne peut être invoqué par les employeurs pour mettre en œuvre le démantèlement des dispositions actuelles.**

### Article 3 – Révision

*Toute demande de révision partielle de la présente Convention formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points sujets à révision. Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de TROIS mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de TROIS mois à compter de leur ouverture. Les dispositions de la présente Convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.*

En effet, comme il est indiqué:

- a) son application se limite à une révision **partielle**.
- b) son usage est **limité dans le temps**.

Le coup de force initial ne fonctionne donc pas comme ils ont pu l'espérer... cependant ils peuvent se servir de l'article 2 pour faire table rase des acquis des salariés :

### Article 2 - Durée, résiliation

*(Remplacé par avenant no 160 du 25 février 1985 agréé par arrêté du 23 avril 1985, JO 30 mai 1985 )*

*La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de six mois, de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune des autres parties. Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention, à l'expiration de ce délai.*

- Si, pressés par le temps, les employeurs décidaient de dénoncer la convention, s'ouvrirait une période de six mois de préavis avant une (éventuelle..) nouvelle négociation, d'une durée maximale d'un an.
- En l'absence d'un nouveau texte validé par au moins une organisation syndicale de salariés, le vide conventionnel serait remplacé par les dispositions du code du travail pour les nouveaux embauchés.

- Les conséquences immédiates en matière de salaire, de congés, de conditions de travail et autres dispositions minimalistes dont ils devraient se contenter ne permettra plus le recrutement de professionnels qualifiés, alors que c'est déjà le cas aujourd'hui !
- Les avantages individuels acquis conservés par les salariés en fonction provoqueraient une situation inadmissible où les anciens et les nouveaux seraient considérés et traités différemment.

#### **Différentes situations sont à envisager:**

1°) **Dénonciation** et ***pas d'accord ultérieur*** (voir ci-dessus)....

2°) ***Un nouveau texte*** (quel que soit son contenu) ***est signé par trois organisations syndicales de salariés sur les cinq qui siègent en commission paritaire.***

Après son agrément par la commission nationale interministérielle d'agrément (CNA), il devient la nouvelle référence conventionnelle pour l'ensemble des salariés.

3°) ***Un nouveau texte*** (quel que soit son contenu) ***est signé par une ou deux organisations syndicales de salariés.***

- a) Les trois autres, majoritaires et conformément aux dispositions réglementaires, peuvent user de leur droit d'opposition et faire annuler son application.
- b) S'il n'y a pas d'opposition majoritaire et après agrément de la CNA, le texte s'applique.

La responsabilité de chaque partenaire est définitivement engagée.

***La CGT mettra tout en œuvre, dans l'unité la plus large, pour que les salariés de la CC 66 soient des professionnels reconnus, solidaires et qu'ils obtiennent les conditions de travail et de salaire qui leur sont dues.***