

Action Métaux

Cfdt:
29

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Décembre 2017

Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien

Sommaire

- Edito **2**
- Harcèlement sexuel **4**
- Hommage à Pascal **5**
- Dossier ordonnances Macron
 - Qu'est-ce qui change ? **6**
 - Principaux risques **7**
 - Synthèse non exhaustive **9**
 - Élections professionnelles **17**
 - Décret prud'hommes **19**
- Semaine de la syndicalisation **22**
- Formations **30**

Cfdt: SYMETAL
Sud Francilien

Salut Palou



Edito

Vous avez devant vos yeux, ou dans les mains si vous l'avez imprimé, un Action Métaux dont la rédaction de cet éditto ne fut pas chose aisée.

En effet, il n'est jamais facile de débiter un numéro par un hommage à un de ceux qui fut pendant de longues années un fervent militant de notre syndicalisme.

Difficile car nous pensons à lui et nous souhaiterions le savoir encore à nos côtés.

Difficile car nous ne pouvons écrire ces lignes sans avoir une pensée vers toutes celles et tous ceux à qui il manque et en particulier à sa femme et ses enfants.

Pascal a tiré sa révérence au milieu de l'été après un long et difficile combat dont il ne laissait jamais rien paraître.

Vous retrouverez dans ce numéro un article rédigé par sa section et les copains qui l'ont bien connu.

Qu'aurait pensé Pascal de la position du Symétal sur les ordonnances, nous ne le saurons jamais, mais il aurait sûrement contribué aux débats ayant eu lieu en Bureau.

De ces débats est sortie une position de notre Syndicat consistant à interpeller notre confédération sur la stratégie choisie, confédération qui sera parmi nous lors de notre conseil central en la personne de Véronique Descacq, pour débattre autour des ordonnances et pour nous présenter les grands enjeux à venir sur la formation professionnelle ou l'assurance chômage.

La réforme du droit du travail, telle que voulue par le gouvernement, va nous obliger à être inventifs, constructifs, persuasifs pour que, même si c'est l'inverse qui est souhaité par le patronat, il y ait une présence encore plus forte de nos représentants dans toutes les entreprises, y compris les plus petites.

A nous d'inventer le syndicalisme du futur et des formes de mobilisation fortes soutenues par une majorité de salariés.

 Frédéric Bafour



Directeur de publication : Frédéric Bafour
Directeur de la rédaction : Jean-François Nanda
Rédacteur en chef : Roland Tutrel
Conception et réalisation : Thibaut Doumergue
Sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien
Imprimeur : numéro édité au seul format numérique
Dépôt légal : décembre 2017

reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Agenda des Conseils

premier semestre 2018



CONSEILS LOCAUX

BOULOGNE de 9 h 45 à 12 h 30
1^{er} février
22 mars

CRETEIL de 9 h 45 à 12 h 30
5 février
26 mars

CONSEIL CENTRAL

de 9 h 30 à 16 h 30 (buffet offert)
20 juin

EVRY de 9 h 45 à 12 h 30
8 février
29 mars

MASSY de 9 h 45 à 12 h 30
7 février
28 mars

TRAPPES de 9 h 45 à 12 h 30
6 février
27 mars



Harcèlement sexuel

Des limites à ne pas dépasser

Les gestes tactiles et les remarques répétées sur le physique et la tenue d'une salariée peuvent caractériser le harcèlement sexuel et conduire à l'annulation de son licenciement pour inaptitude. Un « comportement tactile spécifique » au « mode managérial » de l'employeur ne saurait le disculper. Cour d'appel de Colmar, 12.09.17, n°17/1218.

Faits, procédure, prétentions

Une salariée, embauchée comme dessinatrice en 2011, a été placée en arrêt de travail à partir de décembre 2013. En mars 2014, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude « totale et définitive à tout poste de travail dans l'entreprise ».

À la suite de quoi, la salariée a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement, puis licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Considérant que son licenciement était la conséquence du harcèlement sexuel qu'elle avait subi et qui avait, selon elle, conduit à son inaptitude, la salariée a décidé de saisir le conseil de prud'hommes pour demander des dommages-intérêts et des rappels de salaire.

En première instance, les juges prud'homaux ont accueilli ses demandes, jugeant que la salariée avait bien été victime de harcèlement sexuel.

L'employeur a alors fait appel, se prévalant d'un simple comportement managérial spécifique. Pour autant, les juges ont décidé que le harcèlement était constitué et que, dès lors, le licenciement pour inaptitude devait être annulé.

Quels étaient donc les faits ayant conduit à retenir l'existence d'un harcèlement et comment reconnaître

une telle situation ? En d'autres mots, quels éléments caractérisent, selon les juges, le harcèlement sexuel ?

La caractérisation du harcèlement sexuel

Selon la cour d'appel, le harcèlement sexuel peut être constitué « par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ».

Les juges s'appuient ainsi sur des critères jurisprudentiels classiques en matière de harcèlement et exigent que les agissements aient une connotation sexuelle, mais aussi qu'ils soient répétés, et non isolés.

Qui plus est, ils rappellent l'aménagement de la charge



de la preuve spécifique en matière de harcèlement selon lequel la salariée doit présenter « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement », à charge pour le défendeur (l'employeur) de « prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ».

À cet égard, les juges relèvent que la salariée avait adressé un courrier à son employeur dans lequel elle lui demandait de cesser ces agissements et y décrivait des faits tels que :

- des remarques persistantes sur ses tenues vestimentaires pas assez courtes, sa silhouette ou ses « courbes pas suffisamment mises en valeur » ;
- les petits noms dont elle était affublée ;
- les gestes déplacés.

Le harcèlement ne peut être écarté par un mode de management spécifique

Pour sa défense, l'employeur faisait valoir que les faits qui lui étaient reprochés étaient simplement liés à une « ambiance de travail familiale et décomplexée » et à un « comportement tactile spécifique à son mode managérial », dont il n'avait jamais varié depuis la création de son entreprise.

« Que nenni ! », répondirent fort heureusement les juges d'appel estimant que les faits relevés, qui n'étaient pas vraiment contestés par l'employeur suffisaient à caractériser un harcèlement et que l'employeur ne pouvait se prévaloir d'un « comportement tactile spécifique à son mode managérial » pour s'exonérer de cette accusation.

Par ailleurs, il faut rappeler ici que le droit de regard de l'employeur sur la tenue vestimentaire des salariés en général doit être justifié par la nature des fonctions et proportionné au but recherché, ainsi que le prévoit l'article L.1121-1 du Code du travail.

 Service juridique CFDT

Pascal Jourde

Un grand militant



Pascal est arrivé à la SFIM le 01 avril 1980. Deux ans plus tard, il se syndiquait à la CFDT qu'il ne quittera jamais plus.

Pascal aura été de toutes les luttes, de toutes les manifs. Très investi dans sa section d'entreprise dont il était l'une des meilleures plumes, Pascal s'est également très tôt impliqué dans la vie syndicale départementale au sein du SGTM91. Membre du Bureau, il y anime avec passion la formation des nouveaux militants. Nombre d'entre nous gardons un souvenir ému de son approche de l'histoire syndicale, sujet qui lui tenait particulièrement à coeur.

A l'UPSM il défendra le principe de la politique des moyens communs d'autant plus farouchement que le SGTM91 compte alors le plus grand nombre d'adhérents des syndicats de la métallurgie d'Ile-de-France. Il défendra avec pugnacité la réduction du temps de travail dont la confédération, frileuse, ne voulait plus entendre parler.

Succédant en 1996 à Juan Aceituno au poste de Secrétaire Général, il n'aura de cesse de renforcer le Bu-

reau faisant bien plus que «garder les meubles» comme il se plaisait à dire, puis à son tour il transmettra les rennes à Michel Fourgeaud en 2002.

Face à la tourmente qui bouscula l'UPSM, Pascal initie et participe activement à la dissolution du SGTM91 pour mieux le faire renaître en créant le Symétal CFDT Sud Francilien qui ne serait probablement pas ce qu'il est aujourd'hui sans son action exigeante et où il œuvrera jusqu'à ce que la maladie ne l'entrave.

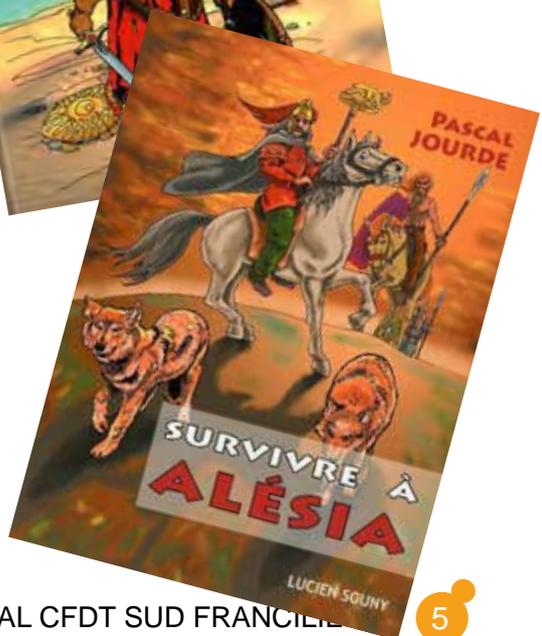
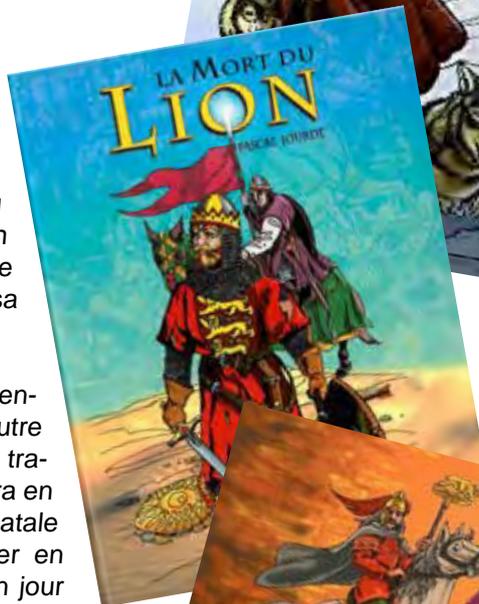
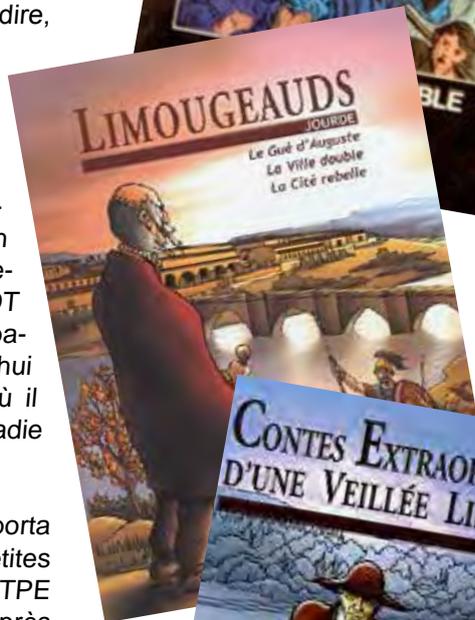
Pendant près de 30 ans, il apporta son savoir et son acquit aux petites structures CFDT des PME et TPE de notre département, toujours près d'eles lors des luttes sociales dont ces petites structures doivent sans cesse faire face.

Pascal était un libre penseur. Un camarade exigeant dans les débats, les prises de décisions et dans l'action collective. Un compagnon reconnu dans son métier ; une condition pour lui pour avoir le droit de représenter ses collègues, sa classe.

Son intérêt pour l'Histoire viendra largement alimenter son autre passion, la bande dessinée. A travers deux de ses albums il mettra en images le Limousin, sa région natale où il aimait venir se ressourcer en famille. Il s'y éteindra un certain jour de juillet.

A nos côtés tout au long de ces années et ce quoi qu'il puisse lui arriver, il a toujours affiché un moral et une détermination sans faille. Ce fut tellement vrai que nous avons fini par l'imaginer invincible.

Salut l'artiste





Ordonnances

Qu'est-ce qui change ?

Les ordonnances modifient assez profondément les règles du Code du travail. Comme le pointe la CFDT, c'est un texte déséquilibré entraînant de la flexibilité pour les salariés sans contrepartie en termes de sécurisation des parcours. Cependant, ce texte, grâce notamment à l'investissement de la Confédération dans les concertations, n'est pas une casse complète du Code du Travail comme le scandent certains.

Les nouvelles règles

Le principe de suppléativité initié dans la loi « Travail » de 2016, sur le temps de travail, est élargi à de nombreux domaines. Ainsi un accord d'entreprise majoritaire (signé par des organisations syndicales représentant plus de 50 % des voix) peut comporter des dispositions moins favorables que celles de la convention collective hormis dans 11 domaines comme les salaires mini, la classification ou encore l'égalité professionnelle.

Mesures concernant le licenciement

En cas de licenciement, le ou

les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent être complétés après la notification par lettre. En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse les dommages et intérêts sont encadrés par un plancher et un plafond dont les montants sont plus défavorables que précédemment.

Pour le licenciement économique la santé de l'entreprise est regardée uniquement sur le périmètre français et non plus sur un périmètre mondial. Une filiale française en difficultés économiques appartenant à un groupe mondial en très bonne santé pourra donc licencier plus facilement. La possibilité est ouverte aux entreprises, par accord, de faire un plan de départs volontaires sans avoir à justifier d'un motif économique.

Compte personnel de prévention

Sur le compte personnel de prévention, des pénibilités deviennent un compte professionnel de prévention. Les modifications faites par les ordonnances entreront en vigueur au 1 janvier 2019. Les personnes atteintes de maladie professionnelle et liée à des contraintes physiques marquées ou

à un environnement physique agressif pourront bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. Par contre, vont être exclus de l'obligation de déclaration par l'employeur les facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques), un décret devrait également exclure l'exposition aux produits chimiques dangereux. Il s'agit d'un recul important par rapport à la loi existante.

Liste non exhaustive

Cette liste des principaux changements n'est pas exhaustive. Cette loi va clairement dans le sens de plus de flexibilité pour le salarié. Dans de nombreux domaines, les sujets sont renvoyés à la négociation d'entreprise. Pour les sections syndicales, la responsabilité va augmenter sensiblement et le vote des salariés aux élections se fera sûrement plus en fonction des actions des équipes sur le terrain.

 Extrait Voix de Mines Métaux.

Ordonnances

Les principaux risques

Le contexte

Le programme du candidat Emmanuel Macron, devenu depuis président de la République, présentait aux français les grandes lignes de sa vision du travail et de la lutte contre le chômage selon une démarche volontariste sur différents aspects positifs : plan inédit pour la formation et la qualification, améliorer la protection et le pouvoir d'achat des plus faibles, lutte contre les abus du travail détaché, amélioration du pouvoir d'achat, etc., qui ne pouvait que les inciter à adhérer à son projet.

Cependant, la communication verbale du candidat avait de quoi inquiéter les syndicats : la réforme du travail évoquée en quelque mots comme « second chantier » dans le programme devient les fameuses ordonnances que nous connaissons, à mettre en œuvre le plus tôt possible, de manière très similaire à ce qui avait été annoncé dès le début par le candidat LR à la primaire de droite Bruno Le Maire, devenu fort opportunément ministre de l'Économie et des finances, c'est-à-dire le 2^{ème} personnage le plus important de l'État.

Le mécanisme des ordonnances, peu démocratique dans le principe, puisque la représentation nationale ne se prononce que par oui ou par non sur l'ensemble du projet déjà au point, est effectivement annoncé peu avant les élections (nous sommes avertis), cependant les détails qui fâchent n'apparaissent qu'après... Certains nous rappelleront : avant les concertations (là encore, nous

sommes avertis !). C'est évidemment une technique éprouvée de communication progressive.

Le fait de ne pas adopter un mécanisme législatif classique viendrait du fait que cette réforme du code du travail nous est dictée par l'Europe, et qu'un minimum de règles de libéralisation en faveur des employeurs devront être appliquées, nous dirons certains économistes...



La réponse syndicale

Les ordonnances ont fait l'objet de concertations préalables avec les syndicats, mais selon un mécanisme très strict laissant peu de place à la communication externe : ils ont eu à se prononcer sur des intentions, des prototypes de textes, puis des textes incomplets, sans avoir le droit de communiquer aucun des écrits présentés avant publication finale.

Dans ce contexte, les syndicats ont fait le maximum pour éviter que des lignes rouges ne soient franchies, y compris sur une base intersyndicale, et malgré tout, certaines l'ont été (licenciement pour faute, plafonnement des indemnités prud'homales, etc.)

La communication pourtant abondante, n'a pas permis de mobiliser en

dehors des militants car une contre-communication opposant les « insiders » à ceux qui recherchent un emploi, utilisée par certains économistes depuis longtemps à longueur d'interview a fait son chemin dans de nombreux esprits.

Les manifestations classiques se sont montrées inefficaces, et à part les routiers, nous n'avons pas encore trouvé de nouvelles formes d'actions

permettant de faire bouger les lignes sur les principaux points à risque de ces ordonnances.

Les principaux risques

Les points suivants concernent :

- a à d l'ordonnance 1,
- e à h l'ordonnance 3,
- i l'ordonnance 2

a - Dans l'ordre Public de branche op-

tionnel

Les thèmes prévention des risques professionnels, emploi des travailleurs handicapés, prime pour travaux dangereux ou insalubres et valorisation du parcours syndical (compte-tenu de la limitation à 12 ans consécutifs des mandats syndicaux), devront être verrouillés par un accord de branche avant le 1^{er} Janvier 2019, pour ne pas risquer un possible accord moins disant au niveau de l'entreprise : ceci nécessite que les syndicats d'employeurs soient d'accord, ce qui n'est pas gagné...

b - Aménagement de la durée du travail, des rémunérations et des conditions de mobilité

Si un accord intervient, même moins disant, cela prime sur le contrat de travail et si un salarié re-



fuse (par écrit) il peut être licencié : le risque est particulièrement important dans les petites entreprises sans représentation syndicale, et où le licenciement économique est peu avantageux.

c - Entreprises de moins de 11 salariés et entreprises de moins de 20 sans élus

L'employeur a le pouvoir unilatéral de déroger à l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective sans en référer aux syndicats.

Notons que dans les entreprises de 21 à 49 salariés, le mandatement n'est plus nécessaire pour conclure un accord : le CSE s'il existe est compétent.

d - Consultation des salariés sur un projet d'accord, à l'initiative de l'employeur

Si les OS signataires d'un accord ont obtenu ensemble plus de 30% des voix mais moins de 50%, alors l'employeur peut décider unilatéralement de consulter les salariés sur l'accord, si dans un délai d'un mois les OS signataire ne l'ont pas décidé et qu'elles ne s'y opposent pas. Notons que les OS non signataires ne sont pas consultées dans ce cas, même si elles représentent plus de 50% aux élections !

e - Plafonnement des indemnités prud'homales

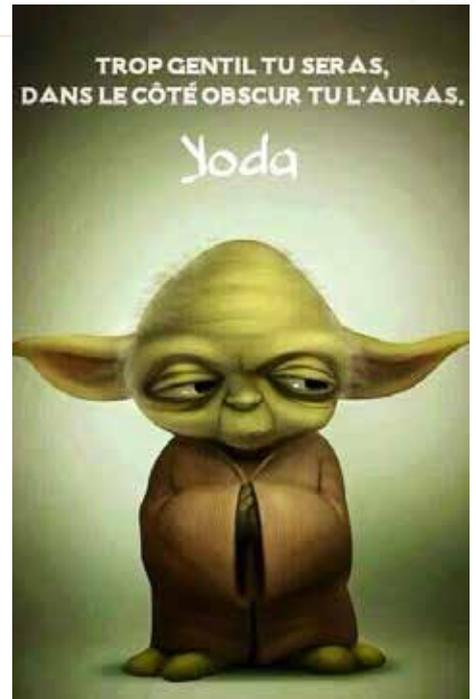
Le principal problème est qu'elles sont très basses pour les salariés qui n'ont pas beaucoup d'ancienneté, quelle que soit la faute de l'employeur. Le barème imposé est d'ailleurs nettement plus bas que la moyenne observée avant son application. Il y a heureusement quelques garde-fous où ce barème ne s'applique pas : le licenciement nul en raison de violation de liberté fondamentale, harcèlement moral ou sexuel, ou de licenciement discriminatoire.

f - Licenciement avec CERFA

L'employeur remplit un CERFA avec possibilité de le corriger à moindre frais si les motifs sont imprécis (condamnables à 1 mois de salaire).

g - Accord de rupture collective

Un tel accord peut être conclu en lieu et place d'un PSE en cas de départs volontaires. Les indemnités sont alors imposables dès le 1er euro puisque le départ résulte d'un accord amiable avec l'employeur. La confusion risque de s'installer si le nombre de volontaires est insuffisant et qu'un PSE est mis en place dans la foulée. Cela fragilise le recours à une GPEC.



h - Réduction du périmètre des justifications économiques

Le périmètre se limite maintenant aux filiales françaises, ce qui permet à un groupe bien portant de mettre en difficulté sa ou ses filiales françaises en leur retirant les activités rentables au profit d'activités qui le sont moins.

i - CSE et suppression du CHSCT

Même si la fusion CE/DP était plutôt souhaitable, la réduction inhérente des heures de délégation va poser vraiment problème dans de nombreuses entreprises notamment à partir de 300 où les activités HSE vont encore se rajouter aux tâches des élus sans heures supplémentaires de délégation.

La disparition du CHSCT, dans un contexte où nombre d'entreprises réduisent leur budgets dédiés à la sécurité et l'entretien des bâtiments est particulièrement problématique.

La création par accord d'un conseil d'entreprise à partir du CSE permet à cette instance de récupérer la capacité de négociation et peut permettre d'exclure les ou certains syndicats de l'entreprise.

Daniel Escalle





Ordonnances

Synthèse non exhaustive

Cette petite synthèse apportée par les ordonnances « Macron », basée sur le travail confédéral, a pour but de présenter quelques-unes des *menues* modifications engendrées par les ordonnances tant pour nous, syndicalistes, que pour les salariés.

Si la pilule ne sera pas simple à avaler, il nous faudra quand même soigner les maux de nos collègues et les hémorroïdes provoqués par nos directions à partir de ces prescriptions.

Alors à nous de jouer et, par un remède de cheval, faire de nos accords futurs une posologie adaptée à nos entreprises pour que le traitement des salariés améliore leur quotidien et fasse diminuer chez les employeurs les carences en dialogue social.

Frédéric Bafour

ORDONNANCE 1 : RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

ARTICLE 1 :

Les missions de la branche et les rapports avec les accords d'entreprise

L'article 1 définit ce qu'est une branche professionnelle et détaille ses missions ainsi que la manière dont elle s'articule avec les accords d'entreprise ou d'établissement.

Trois domaines de négociation distincts sont définis :

Les 13 thèmes réservés, ceux ou l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires en matière de protection sociale (la formule reste inchangée) ;
- certaines dispositions en matière

de temps de travail : notamment les heures d'équivalences, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, la modulation du temps de travail sur une période supérieure à un an et jusqu'à 3 ans, ainsi qu'en matière de temps partiel qui reste régulé par la branche (durée minimale de travail, taux de majoration des heures complémentaires, modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant) ;

- certaines dispositions relatives aux contrats à durée déterminée : durée, transmission du contrat écrit, contrats successifs sur le même poste ; et aux contrats de travail temporaire : durée, renouvellement, succession de contrats. Les motifs de recours aux contrats courts et le préavis restent cadrés par la loi ;
- les mesures relatives aux contrats de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- le transfert conventionnel du contrat de travail ;
- certains cas de recours au travail temporaire (personnes en difficulté



d'insertion, complément de formation...);

- la rémunération minimale et l'indemnité d'apport d'affaire du salarié porté.

Les thèmes ou la branche peut choisir de verrouiller ou de permettre aux accords d'entreprise de faire différemment :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels;

- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées;

- le droit syndical conventionnel et la valorisation du parcours syndical;

- certaines primes liées aux conditions de travail des salariés (travaux dangereux ou insalubres).

L'ensemble des autres thèmes ou l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche

ARTICLE 3 :

Simplification de l'articulation accord collectif et contrat de travail

Avec l'objectif de définir une nouvelle articulation entre l'accord d'entreprise et le contrat de travail, l'ordonnance unifie le régime juridique des accords d'entreprise dérogatoires aux contrats de travail (les accords de réduction du temps de travail (ARTT), les accords de mobilité interne, de préservation et de développement de l'emploi (APDE), d'aménagement du temps de travail et de maintien de l'emploi (AME), au profit d'un nouveau type d'accord d'entreprise majoritaire dont les dispositions s'imposeront à celles du contrat de travail, même plus favorables. Le salarié sera tenu d'accepter les modifications. À défaut, son refus sera considéré comme un motif justifiant son licenciement.

ARTICLE 4 :

Sécurisation des accords collectifs

Les ordonnances procèdent à un aménagement de la charge de la preuve en cas de contestation d'un accord collectif. Il appartient désormais à celui qui en conteste la légalité de démontrer qu'il n'est pas conforme à la loi. Les ordonnances instaurent

une réduction du délai d'action en nullité à deux mois contre tout ou partie d'un accord :

- à compter de la notification de l'accord d'entreprise pour les organisations syndicales représentatives disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;

- à compter de la date de publicité de l'accord de branche ou d'entreprise pour les salariés et les autres organisations syndicales.

En cas d'annulation du juge, ce dernier pourra décider que sa décision est rétroactive ou pas et/ou en aménager les effets dans le temps (afin de limiter les conséquences néfastes de l'annulation de l'accord).

Les équipes syndicales devront donc être réactives et vérifier (dès la signature) si la manière dont l'accord a été négocié et signé (règles de validité, de représentativité) et le contenu de l'accord sont légaux.

ARTICLE 7 :

Négociations obligatoires d'entreprise

ORDRE PUBLIC

Doivent être négociés au moins une fois tous les 4 ans les thèmes suivants :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- la Qualité de vie au travail (QVT) et l'égalité professionnelle ;
- la GPEC.

CHAMP DE LA NÉGOCIATION

L'employeur et les OS représentatives peuvent négocier (à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une OS) le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation.

Les thèmes comme les salaires ou l'égalité professionnelle doivent être renégociés tous les 4 ans maximum (auparavant 3 ans). Cet accord ne peut être conclu que pour une durée de 4 ans maximum. Jusqu'à la généralisation des accords majoritaires en mai 2018, l'accord sur la périodicité des négociations obligatoires peut se faire sans accord majoritaire.

Dans la phase transitoire avant la généralisation des accords majori-

taires, entre la publication des ordonnances et le 1er mai 2018, la vigilance est de mise pour s'opposer à la tentation des employeurs de conclure des accords minoritaires avec des durées longues.

ARTICLE 10 :

Consultation des salariés en cas d'accord à 30%

L'article 10 de l'ordonnance modifie les règles en matière de consultation des salariés lorsqu'un accord d'entreprise ou d'établissement est signé par des OS ayant recueilli moins de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, mais plus de 30 % :

- auparavant, seules les OS signataires pouvaient être à l'origine de cette consultation. Désormais, lorsque les OS signataires ne demandent pas l'organisation de la consultation dans le délai d'un mois, l'employeur pourra, à l'issue de ce délai, être à l'initiative de la consultation. Il faudra toutefois que l'ensemble des OS signataires, unanimement, ne s'y oppose pas ;

- les conditions de validité du protocole spécifique organisant la consultation des salariés sont modifiées : désormais le protocole est valide s'il est signé par l'employeur et par des OS ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OS aux dernières élections. Par conséquent, les OS non signataires de l'accord minoritaire pourraient signer le protocole.

ORDONNANCE 2 :

Nouvelle organisation du dialogue social et économique

MISE EN PLACE DU CSE AU NIVEAU DE L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (L2313-8)

Une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, et ce dès 11 salariés (auparavant c'était au moins 50 salariés). Cette reconnaissance se fait soit par décision de justice, soit par accord collectif. À ce niveau, un CSE peut être mis en place, ainsi qu'une commission SSCT et des représentants de proximité si les conditions sont réunies.



MISE EN PLACE DU CSE AU NIVEAU INTER-ENTREPRISES (L2313-9)

Le niveau inter-entreprises (jusqu'à indéfini juridiquement) se dessine. Ce niveau émerge lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient. Un CSE peut être mis en place, par un accord aux règles de validité propre (signé entre les employeurs des différentes entreprises et les OS représentatives soit au niveau national interprofessionnel soit au niveau départemental).

L'accord collectif définit librement les modalités d'élection, de fonctionnement, et ses moyens. Ce CSE inter-entreprises peut interagir avec les CSE inclus dans son périmètre.

Il s'agit donc d'une instance qui vient se superposer aux éventuels CSE présents sur le territoire qu'il couvre.

MOYENS DE FONCTIONNEMENT DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS (L2315-23)

(Pour les moins de 50, le cadre est inchangé)

Le président du CSE est assisté de 3 collaborateurs (au lieu de 2 auparavant dans le CE).

Il est précisé que le secrétaire et le trésorier du CSE sont désignés parmi les membres titulaires. Le siège de « secrétaire général adjoint », créé par la loi Rebsamen, qui avait en charge le suivi des questions santé, sécurité et conditions de travail, n'a pas été repris pour le CSE.

LOCAL (L2315-25)

Concernant le local, il est aménagé avec le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE, ce qui n'est pas le cas pour les entreprises de moins de 50 salariés. Le local n'est pas non plus prévu dans les établissements.

La mise à disposition d'un local dans les établissements devra être intégrée à la négociation de l'accord sur le dialogue social dans l'entreprise.

SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT (L2315-61)

La subvention de fonctionnement est revalorisée pour les entreprises de plus de 2000 salariés (passage de 0,20 à 0,22 %).

L'assiette des gains et rémunérations sur laquelle est assise la subvention intègre les sommes versées aux salariés au titre de la participation ou de l'intéressement.

Le CSE peut délibérer pour consacrer une partie de son budget de fonctionnement pour la formation des délégués syndicaux.

EXPERTISE(S) (L 2315-78 et S.)

Les commissions constituées au sein du CSE peuvent décider de recourir à un expert.

Un accord d'entreprise ou un accord entre le CSE et l'employeur détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles sur une ou plusieurs années.

Les expertises dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière, de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail et d'emploi et des grands licenciements économiques ainsi que l'expertise « risque grave » restent prises en charge à 100 % par l'employeur. Ce qui correspond au droit actuel.

L'expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'employeur reste prise en charge à 80 % par l'employeur et à 20 % par le CSE. D'autres expertises, auparavant financées à 100 % seront désormais prises en charge à 80 % / 20%. Comme l'expertise « opérations de concentration », « droit d'alerte économique », « offre publique d'acquisition » et « projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

La référence à l'expert-comptable n'existe plus dans le cadre général. Elle est maintenue uniquement dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière. Seule apparaît la dénomination « expert ». Ce qui ne circonscrit plus le domaine

d'expertise aux documents comptables, mais peut l'ouvrir aux expertises juridiques ou techniques, en fonction des sujets.

Concernant les droits de l'expert, l'ordonnance réduit drastiquement le droit dont il disposait (accès aux éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, accès aux mêmes documents que le CAC...). Sur le délai d'expertise, la possibilité de fixation de celui-ci par accord disparaît.

Concernant les contestations, la capacité d'action de l'employeur est renforcée sur de nombreux points: nécessité de recourir à l'expertise, choix de l'expert, étendue ou durée de l'expertise et coût de l'expertise.

Sur le financement, les équipes doivent continuer d'être vigilantes sur les coûts parfois abusifs de certains experts. L'objectif est de garder la capacité de financement de leur quote-part de financement d'expertise afin de garder la main sur le choix de l'expert.

PROTECTION DES SALARIÉS PROTÉGÉS

La protection des représentants des salariés est maintenue, et elle a été étendue aux salariés membres de la délégation du personnel du CSE inter-entreprises.

L'avis du CSE est désormais rendu une fois pour toutes, même dans le cas où le salarié protégé accéderait à un nouveau mandat, après l'avis du CSE, et avant la décision de l'inspection du travail.

Les sanctions pénales sont supprimées en cas de violation du statut protecteur des salariés membres des Conseils d'administration ou du Conseil de surveillance.

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'article L2141-5 introduit une distinction entre les entreprises de moins de 2000 salariés et celles de 2000 et plus concernant la reconnaissance



des compétences acquises en cours de mandat :

- dans les entreprises de moins de 2000 salariés, cette reconnaissance concerne les représentants qui consacrent au moins 30 % de leur temps de travail (sur l'année) à l'exercice de leur mandat.

- dans les entreprises de plus de 2000 salariés, tous les représentants sont éligibles, quel que soit le temps consacré à l'exercice du mandat.

CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (L.2145-6)

Le droit au maintien total de la rémunération des salariés durant le temps passé en congé de formation économique, sociale et syndicale est généralisé à tous les salariés. L'employeur pourra déduire les sommes versées au titre de la rémunération maintenue et des cotisations afférentes de la cotisation qu'il verse à l'AGFPN.

Ces dispositions s'appliquent aux congés de formation effectués après le 23 septembre 2017.

Cette mesure est très positive pour le salarié. Le maintien de la rémunération, sans circuit de remboursement complexe via les organisations syndicales, ne pourra que faciliter et inciter le départ des salariés sur ce type de formation.

La CFDT s'inquiète toutefois de la pérennité du fonds de l'AGFPN au regard des multiples nouvelles voies de recours ouvertes à ce fonds par les ordonnances.

Dans des entreprises qui ont déjà des pratiques de financement du dialogue social et notamment de la formation via le CFESS, la CFDT invite ses militants à ne pas faire appel à l'AGFPN afin de maintenir les fonds de celui-ci pour les entreprises qui en ont besoin.

ORDONNANCE 3 :

Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

ARTICLE 2 :

Plafonnement des dommages et intérêts aux prud'hommes

Cet article instaure des minima et maxima d'indemnisation, et réduit également un certain nombre d'indemnités, notamment en cas de nullité du licenciement économique qui passe de 12 à 6 mois et de celle de la mise à mal de la priorité de réembauchage qui passe de 2 mois à 1 mois.

De même, l'article 2 prévoit qu'en cas de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en violation des règles protectrices ou relatives à l'inaptitude, l'indemnité est réduite de 12 à 6 mois de salaire minimum.

ARTICLE 4 :

Licenciement : vices de formes et leur impact sur le fond

LA LETTRE DE LICENCIEMENT ET SES MOTIFS

Cet article introduit un modèle CERFA de lettre de licenciement, dont le contenu sera déterminé par décret. Il prévoit que l'employeur a la possibilité de préciser les motifs retenus pour licencier le salarié après l'envoi de la lettre de licenciement (a priori pas d'en retirer). Il peut notamment le faire à la demande du salarié qui souhaiterait obtenir des précisions quant au motif de licenciement. Le motif, dans la lettre initiale, tel qu'éventuellement précisé par la suite, fixe les limites du litige, c'est-à-dire que c'est sur ce motif que le juge va rendre sa décision en cas de contentieux.

Si le salarié n'a pas saisi cette possibilité de demander à l'employeur de rectifier et qu'il conteste son licenciement devant le conseil de prud'hommes, l'insuffisance de motivation ne suffira plus, à elle seule, pour que le licenciement soit reconnu comme étant sans cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, l'insuffisance de motivation sera sanctionnée par le versement d'une indemnité maximale d'un mois de salaire. Cela n'empêchera néanmoins pas le juge de reconnaître l'absence de cause réelle et sérieuse au licenciement si cette cause est absente et de réparer le préjudice subi sur la base du barème impératif. Cela signifie que la seule insuffisance ne sera pas automatiquement considérée comme une ab-

sence de cause réelle et sérieuse, et sanctionnée comme tel.

Lorsqu'un employeur s'est appuyé sur plusieurs motifs, dont l'un d'entre eux conduit à rendre le licenciement nul, les juges devront néanmoins examiner les autres motifs contenus dans la lettre. L'article précise que l'objectif est de prendre en compte, dans l'évaluation du préjudice et de l'indemnité, l'existence de motifs reposant sur une cause réelle et sérieuse, malgré la nullité du licenciement.

La possibilité de rajouter des motifs non évoqués lors de l'entretien préalable a été supprimée de la version finale des ordonnances à la demande de la CFDT.

Les militants qui accompagnent les salariés dans leur entretien préalable devront être vigilants à la lettre et aux motifs qu'elle contient. Ils devront également avoir en tête qu'en cas de lettre de licenciement imprécise, faute d'avoir demandé à l'employeur de préciser les choses, l'indemnisation spécifique pour motif insuffisant sera limitée à 1 mois de salaire (sauf à démontrer une absence de cause réelle et sérieuse). Elle s'ajoute éventuellement à l'indemnisation pour absence de cause réelle et sérieuse si celle-ci venait à être démontrée.

ARTICLES 7 - 8 : Inaptitude

L'article 7 précise le périmètre de l'obligation de licenciement en cas d'inaptitude.

L'article 8 porte sur la voie de recours pour contester les éléments de nature médicale justifiant les avis du médecin du travail. Il confirme que le conseil de prud'hommes est compétent. Celui-ci aura la possibilité de demander une mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail. La décision que prendra le conseil de prud'hommes remplacera la décision du médecin du travail.

ARTICLES 10 À 14 :

Ruptures conventionnelles collectives (RCC) et congés de mobilité
L'article 10 instaure la rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre d'accords collectifs. Deux dispositifs sont mobilisés :



le congé de mobilité jusqu'à présent mis en œuvre dans les entreprises de plus de 1 000 salariés qui procèdent à des licenciements économiques, et les plans de départs volontaires, souvent utilisés en amont ou en complément d'un PSE.

EXTENSION DU CONGÉ DE MOBILITÉ

Dans le cadre d'un accord de GPEC uniquement, il est possible de proposer un congé de mobilité au salarié. Son objectif est de favoriser le retour à un emploi stable par un accompagnement, des formations et des périodes de travail. L'accord collectif doit obligatoirement prévoir certaines dispositions.

Le salarié qui accepte un congé de mobilité voit son contrat de travail rompu à l'issue du congé, cette rupture n'étant assimilable ni à un licenciement, ni à une démission.

L'employeur informe l'administration des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions qui feront l'objet d'un décret.

RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DANS LE CADRE D'UN RCC

Le texte autorise, par accord collectif majoritaire, la possibilité de prévoir une "rupture conventionnelle collective" qui s'apparente à un plan de départs volontaires dit autonome, en dehors de tout licenciement, avec pour objectif de supprimer des emplois, mais sans se soumettre aux obligations liées au PSE.

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation d'une RCC.

L'accord collectif devra prévoir certaines dispositions obligatoires.

L'accord est soumis à validation par l'autorité administrative, laquelle doit motiver sa décision et la faire connaître à l'employeur, au CSE et aux OS représentatives signataires. Après validation par l'administration, l'acceptation par l'employeur d'une demande d'un salarié de bénéficier de la RCC entraîne la rupture du contrat d'un commun accord.

A noter que le CSE n'est pas consulté sur le suivi de la mise en œuvre du plan.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, lorsque la RCC a des conséquences économiques sur le bassin d'emploi, elle doit contribuer, par une convention de revitalisation conclue avec l'administration, à la création d'activités nouvelles.

Congé de mobilité ou départ volontaire dans le cadre d'une RCC, ces ruptures ne sont ni un licenciement, ni une démission, mais des ruptures d'un commun accord qui ouvrent droit à l'assurance chômage.

ARTICLE 21 :

Favoriser le recours au télétravail occasionnel

La mise en place du télétravail est désormais obligatoirement cadrée par un accord collectif, ou à défaut d'accord une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique. Ce qui signifie que le télétravail doit s'inscrire dans un cadre collectif et ne sera plus simplement décliné au niveau individuel par un avenant au contrat.

Quand cadre collectif il y a, le télétravail devient un "droit pour le salarié" afin de faire face à des contraintes personnelles. Dès que son poste est éligible au télétravail dans les conditions fixées par l'accord ou la charte, le salarié peut demander à télétravailler. L'employeur qui refuse devrait alors motiver sa réponse. À l'inverse, un salarié peut toujours refuser de télétravailler.

Au-delà de ce cadrage collectif, l'ordonnance introduit la notion de télétravail « occasionnel ». À défaut d'accord collectif, ou de charte, il est possible d'avoir recours au télétravail de manière occasionnelle, mais il doit alors être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord peut être formalisé par tout moyen (écrit, mail, accord verbal, etc.).

En termes d'avantage pour les travailleurs, par rapport au cadre antérieur, l'ordonnance instaure une présomption légale d'imputabi-

lité d'accident du travail pendant l'exercice de l'activité professionnelle.

Le principe d'égalité de traitement avec les salariés non-télétravailleurs est légalement reconnu, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.

En revanche la loi supprime l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais inhérents au télétravail (coût du matériel, logiciels, abonnements, communications, maintenance, etc.). Les autres obligations de l'employeur prévues auparavant par la loi demeurent : information du salarié sur les restrictions apportées à l'usage de l'outil informatique, priorité pour reprendre un poste sans télétravail, entretien annuel.

Le télétravail doit faire l'objet d'une négociation et d'un accord d'entreprise lorsqu'il n'existe pas, la charte constituant un dernier recours. Le cadre collectif (charte ou accord) qui sera retenu devra, entre autres, tenir compte des points de vigilance suivants :

- définir les limites du télétravail « occasionnel », préciser les modalités de formalisation, notamment privilégier l'exigence d'un accord écrit ;
- sur le droit au télétravail du salarié : préciser la procédure de demande du salarié, de réponse de l'employeur et de contestation ; le cas échéant, les motifs objectifs de refus, afin notamment de limiter les risques d'arbitraire et de discrimination dans l'accès au télétravail ;
- préciser les obligations de l'employeur en termes de prise en charge des moyens matériels et financiers découlant de l'exercice du télétravail ;
- ne pas omettre de faire le lien avec le droit à la déconnexion.

L'intégralité des documents sont disponibles sur le site confédéral :

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/ordonnances/les-ordonnances-commentees-par-la-cfdt-srv1_513042



Moyens syndicaux

Projet de décret

Quid du cumul des mandats dans le temps ?

L'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise prévoit de limiter à trois le nombre de mandats successifs, sauf si le protocole préélectoral en dispose autrement. À noter, cette règle ne s'applique pas dans les entreprises de moins de 50 salariés ni aux mandats de représentant syndical de la section ou au CSE, de délégué syndical, défenseur syndical ou conseiller du salarié. Le projet de décret relatif aux modalités de limitation du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel au CSE, également soumis à la CNCC du 26 octobre, précise que cette limitation ne s'applique qu'aux mandats prenant effet au 1er janvier 2018. Si le CSE est mis en place entre la date de parution du décret sur les moyens et le 1er janvier 2018, la limitation ne s'appliquera donc pas. Le texte garantit en outre que la limitation du nombre de mandats successifs ne peut pas les réduire en deçà de 12 ans. Par exemple, si un mandat a une durée de 2 ans, un élu pourra en faire 6 successifs.

Que prévoit le projet de décret ? « Sauf accord, le nombre de titulaires est réduit dans toutes les entreprises, mais le nombre global d'heures de délégation est maintenu », indique la secrétaire nationale Marylise Léon. Si ce n'est que pour les entreprises de 50 à 199 salariés, « le gouvernement a fait le choix de maintenir l'équilibre au regard des moyens alloués aux DUP [délégations uniques du personnel] élargies ». Et que le projet

de décret prévoit une baisse de onze heures dans les entreprises de 200 à 249 et de dix dans celles de 250 à 299. La CFDT s'est âprement battue, depuis que le contenu des ordonnances a été révélé, pour « le maintien du nombre d'heures globales de délégation ». Elle « désapprouve cette diminution du nombre de membres et la diminution des moyens pour les représentants du personnel dans les entreprises de 50 à 300 salariés qui avaient trois instances distinctes », a réagi la secrétaire nationale.



Mutualisation et annualisation

Point positif à relever, « la mutualisation et l'annualisation des heures de délégation entre titulaires et entre titulaires et suppléants est désormais possible pour toutes les entreprises ». Le projet de décret en précise les modalités : le temps de délégation « peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois » et mutualisé sans qu'un membre ne puisse disposer, « dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie ». En outre,

sauf accord, le projet de décret fixe à 20 heures par mois le crédit alloué aux représentants syndicaux au CSE

« Moins de titulaires, un nombre global d'heures maintenu »

dans les entreprises de plus de 500 salariés – quand les ordonnances avaient fixé le plancher de 16 heures.

Une reconnaissance du temps de préparation

D'autres points sont plus complexes à appréhender. Ainsi, l'article 5 du décret prévoit qu'à défaut d'accord, le temps passé par les membres du CSE dans les réunions internes du comité et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation, dans la limite annuelle de 30 heures dans les entreprises de 300 à 1000 salariés et 60 heures dans les entreprises de plus de 1000 salariés. « La notion de "réunion interne" était jusqu'à ce jour inexistante en droit », relève le service juridique confédéral. Les réunions préparatoires pourraient ainsi être assimilées à du temps de travail effectif. Mais, plaide la secrétaire nationale Marylise Léon, « cette disposition doit aussi concerner les entreprises de moins de 300 salariés ! ». Autant de positions que la CFDT entend défendre en CNCC (commission nationale de la négociation collective). À suivre, donc.

 Aurélie Seigne.

Articulation des accords

De la règle de faveur à celle d'équivalence

L'ordonnance sur le renforcement de la négociation collective ne se contente pas de réarticuler les normes sociales. En posant le principe de primauté de l'accord d'entreprise, elle s'emploie aussi à changer la manière dont sont comparés ces avantages conventionnels de sources différentes. Ainsi, la comparaison entre garanties plus ou moins favorables cède-t-elle la place à une notion nouvelle : celle de garanties « au moins équivalentes ». Manuela Grévy, avocate à la Cour, du cabinet SCP Masse-Dessen, livre son éclairage sur la manière d'appréhender cette notion.

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective a donné la primauté aux conventions et accords de branche dans treize « matières » qui relèvent donc en principe de ce niveau, notamment les salaires minima hiérarchiques, les classifications etc.

Toutefois, le dernier alinéa du texte précise que dans ces « matières (...), les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ». Le texte a donc substitué à la notion de disposition plus favorable, qui régissait le règlement du concours entre dispositions conventionnelles, celle de « garantie au moins équivalente ». Il en résulte que, dans les matières énumérées par ce texte, les dispositions conventionnelles de branche sont applicables au(x) salarié(s) concerné(s), sauf si un accord collectif d'entreprise leur « assure des garanties au moins équivalentes », auquel cas c'est ce dernier qui est applicable.

Avant de tenter de déterminer ce que recouvre cette notion de garantie au moins équivalente, il convient de rappeler brièvement les règles

jusqu'alors applicables.

La règle de faveur

Dans le cadre du « principe fondamental en droit du travail selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui doit recevoir application » et dès lors que les stipulations conventionnelles dont l'objet est identique ne peuvent se cu-



muler, c'était la plus favorable d'entre elles qui devait bénéficier au salarié. La principale difficulté était alors de déterminer la méthode de comparaison pour apprécier le caractère plus favorable.

Avait été retenue la méthode dite analytique, qui suppose d'apprécier le caractère le plus avantageux pour l'ensemble de la collectivité des salariés concernés, et cela, avantage par avantage ayant le même objet ou la même cause : « le régime d'indemnisation du travail posté prévoyant une majoration de 25 % sur le salaire réel de nuit, outre une indemnité de casse-croûte, est plus avantageux que le régime prévoyant pour les semaines de travail de nuit une majoration de 15 % du salaire minimum de l'emploi et pour les semaines de travail de jour une majoration de 10 % sur le même salaire ». De même : « la cour d'appel qui a fait ressortir que les dispositions de l'accord d'établissement sur les classifications du 22 juin 1989 avaient le même objet que les dispositions de

la convention collective des industries chimiques relatives aux classifications d'emploi, a exactement décidé que l'accord d'établissement, plus favorable aux salariés, devait recevoir application ».

La grille d'analyse était cependant différente dans le cas de concours de règles conventionnelles comportant des dispositions relatives au maintien de l'emploi.

Dans un premier arrêt du 19 février 1997, la Cour de cassation avait opté pour une méthode de comparaison dite globale, en considérant que l'accord qui réduisait pour moitié une prime tout en prévoyant en contrepartie un maintien des salariés dans leur emploi devait être regardé comme étant plus favorable que l'accord ne comportant pas un tel engagement et dont les salariés prétendaient bénéficier.

Dans une décision ultérieure, la chambre sociale avait confirmé la solution dont il résultait qu'en cas de concours entre un accord collectif comportant des engagements en matière d'emploi et un accord n'en comportant pas, seul le premier devait recevoir application. Cette solution était toutefois entendue strictement, la chambre sociale ayant écarté le recours à une telle méthode dans une hypothèse où aucun des accords collectifs en concours ne prévoyait de dispositions relatives à l'emploi.

La règle d'équivalence

Désormais, en cas de concours dans les « domaines » relevant en principe de la branche, « les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ». A la règle de faveur est donc substituée une règle d'équivalence.



S'agissant des salariés concernés par la comparaison, la nouvelle règle de l'article L.2233-1 du Code du travail n'apparaît pas de nature à modifier l'ancienne lecture des textes en vertu de laquelle celle-ci est effectuée pour l'ensemble de la collectivité concernée et non tel ou tel salarié pris individuellement.

Plus délicate en revanche est la question de la méthode de comparaison.

On peut considérer que les termes « garantie » et « avantage » sont similaires et qu'en cas de concours entre une convention de branche et une convention d'entreprise, il conviendra toujours d'apprécier la situation « garantie » par « garantie » ayant le même objet ou la même cause. Dit autrement, peu importe la dénomination des termes de la comparaison (« avantage », « garantie » ...), ce qui importe vraiment est de comparer la ou les stipulations conventionnelles qui ont le même objet ou la même cause dans chacun des deux textes conventionnels en concours.

Mais il pourrait être soutenu que le terme « garantie » du nouvel article L.2233-1 du Code du travail invite à une comparaison plus globale, et non catégorie par catégorie ayant le même objet ou la même cause. Cette orientation trouve un appui dans le rapport au président de la République qui invite à mettre en œuvre le rapport d'équivalence « domaine par domaine ».

A cela s'ajoute que le terme « équivalent », qui signifie « ce qui a la même valeur », pourrait renforcer cette orientation en suggérant que les éléments que l'on compare sont différents (donc qu'ils n'ont pas nécessairement la même cause ni le même objet) mais que, « toute chose égale par ailleurs », ils « assurent » des garanties

« équivalentes » aux salariés. Ce rapport « d'équivalence », et non plus de faveur, inviterait ainsi également à élargir les termes de la comparaison et donc à adopter la méthode dite globale.

On peut toutefois soutenir que le terme de « garantie » est une simple modification terminologique et qu'il convient de conserver une comparaison entre garanties ayant le même objet ou la même cause, et donc à apprécier leur « équivalence » dans ce périmètre de comparaison. Seule en effet la méthode analytique est conforme à la primauté de la branche affirmée par l'article L.2233-1 du Code du travail (les stipulations des conventions de branches « prévalent sur la convention d'entreprise (...) sauf (...) »). La méthode globale en revanche conduirait à élargir la faculté donnée aux conventions d'entreprise de « déroger » aux conventions de branche et d'accentuer la place subsidiaire de ces dernières dans le

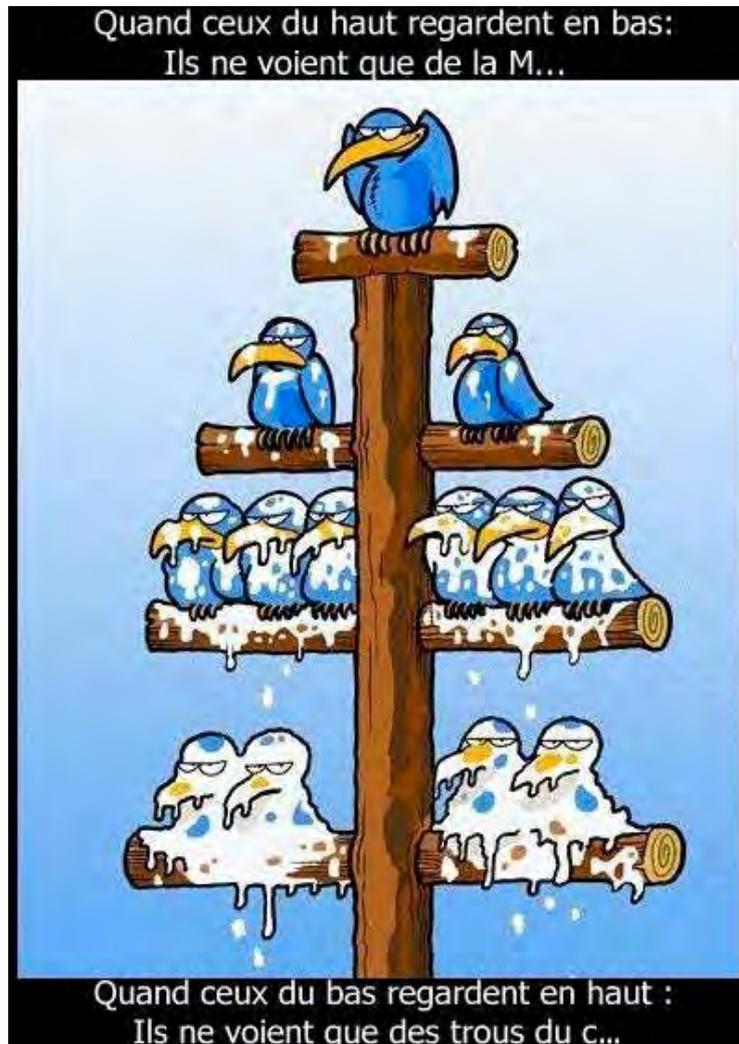
paysage conventionnel. Et à élargir le périmètre au-delà de ce qui a le même objet ou la même cause (jusqu'où ?), la comparaison perdrait tout sens.

Se pose enfin la question de la charge de la preuve.

On pourrait considérer que, la règle étant la primauté de l'accord de branche (les stipulations des conventions de branches « prévalent sur la convention d'entreprise (...) sauf (...) »), il appartiendra à celui qui revendique l'application des dispositions d'un accord d'entreprise, ou se prévaut de telles dispositions pour écarter celles du niveau de la branche, d'apporter la preuve que ces dispositions « assurent des garanties au moins équivalentes ».

En définitive, ce nouveau texte qui, pour déterminer la norme conventionnelle applicable, invite à apprécier qu'elle « assure des garanties au moins équivalentes » relève davan-

tage de ce qu'on dénomme parfois le « droit mou », droit qui fixe des orientations non prescriptives. Mais si l'on prend la règle de l'article L.2233-1 au sérieux, la détermination de la norme conventionnelle applicable aux salariés exigera toujours de comparer les « garanties ayant le même objet ou la même cause » et de n'écarter celles de la branche que s'il est établi, par celui qui se prévaut de l'accord d'entreprise, que les stipulations de celui-ci sont au moins aussi favorables





Élections professionnelles

Au lendemain des ordonnances

L'ordonnance du 22 septembre 2017 impose la mise en place d'un CSE (Comité Social et Économique) dans les entreprises d'au moins 11 salariés, fusionnant ainsi les institutions DP, CE et CHSCT.

Calcul des effectifs

Avant

Le seuil déclencheur de 11, 50 ou 300 salariés devait être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Maintenant

Les seuils ne se déclenchent que lorsque les effectifs les atteignent 12 mois consécutifs. (Art. L.2311-2 § 2)

Conséquences

Si durant un mois l'effectif passe en dessous du seuil, le décompte de 12 mois repart à 0.

Information aux syndicats

Maintenant

L'employeur invite les organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel. (Art. L.2314-5 § 5)

Conséquences

Si les modalités restent inchangées pour les entreprises de plus de 20 salariés, pour les autres, de 11 à 20 salariés, il semble que l'employeur pourra décider seul, la négociation du protocole devenant facultatif.

Information aux salariés

Avant

L'employeur devait informer le personnel de l'organisation d'élection par voie d'affichage, le premier

tour de l'élection devant avoir lieu dans les 45 jours suivant l'affichage, ou dans les 90 jours en cas de franchissement de seuil de 11 ou 50 salariés.

Maintenant

Quelque soit la situation, le premier tour des élections doit avoir lieu dans les 90 jours suivant l'affichage.

Candidature

Avant

Les salariés mis à disposition (prestataires) était éligible comme DP mais pas au CE.

Maintenant

Les prestataires sont exclus de l'éligibilité au CSE de l'entreprise d'accueil. (Art. L.2314-23)



Femmes/Hommes

Maintenant

Les règles de répartition Femmes/Hommes restent inchangées, mais si elles conduisent à exclure des listes l'un ou l'autre sexe, un candidat du sexe non représenté pourra se présenter sauf en tête de liste. (Art. L.2314-30)

En cas de non respect de représentation équilibrée, une élection partielle pourra être prévue. (Art. L.2314-10)

Protocole préélectoral

Validité

Pour être valide, le protocole devra recueillir la signature d'une majorité d'organisations syndicales ayant participé à la négociation et ayant obtenu une majorité de suffrages aux dernières élections.

Conséquences

Si un seul syndicat négocie et signe le protocole, celui-ci est adopté. Si deux syndicats négocient et qu'un seul signe, le protocole est rejeté.

Délégation

L'organisation syndicale compose à sa guise un ou plusieurs négociateurs même parmi des personnes extérieures à l'entreprise. (Cass. Soc. 12-2-2003 n°01-60.904)

Sièges et Heures de délégation

Le protocole peut modifier le nombre de sièges à pourvoir, ainsi que le volume d'heures individuelles de délégation dans le respect d'un forfait d'heures par collègue compte

RETRAITES : ALLONGEMENT DE LA DURÉE DES COTISATIONS ?



tenu des effectifs de l'entreprise. (Art. L.2314-7) Si le nombre d'élus augmente, le volume d'heures individuelles diminuera.

Mandats successifs

L'ordonnance prévoit pour les entreprises de plus de 50 salariés, de limiter le CSE à 3 mandats successifs ou à 12 ans. Le protocole préélectoral pouvant y déroger.

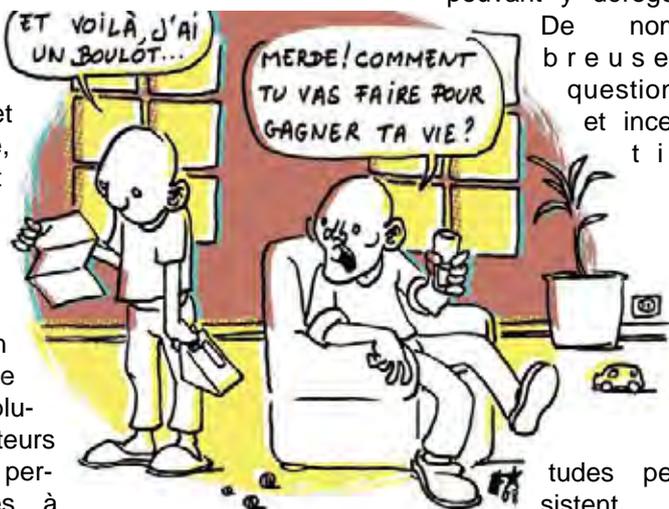
De nombreuses questions et incertitudes

d'accord d'entreprise et de DS, un accord peut être trouvé entre l'employeur et le CSE, si non l'employeur décide seul.

Conséquences

Le nombre et le périmètre d'établissements distincts ne font plus l'objet de réexamen à chaque élection ; la décision unilatérale de l'employeur ne correspondra pas forcément à la réalité de la représentation du personnel.

Bulletin du Militant N°606



persistent, le décret d'application n'étant pas encore publié. (Art. L.2314-33 § 2)

Établissements distincts

Le nombre et le périmètre d'établissements distincts sont fixés par accord d'entreprise majoritaire et non plus dans le protocole. En l'absence



Ordonnances

Le décret prud'hommes

Le 23 octobre 2017, le Conseil supérieur de la prud'homie (CSP) a, une nouvelle fois, été réuni en urgence pour être consulté sur l'un des projets de décret d'application de l'ordonnance « prévisibilité et sécurisation des relations de travail ». Le texte en question traite de deux problématiques distinctes : l'une relative à la procédure prud'hommes, l'autre à la possible contestation des décisions susceptibles d'être rendues par les médecins du travail.

Le projet d'ordonnance qui avait été présenté au conseil supérieur de la prud'homie le 5 septembre dernier avait retenu l'attention de tout un chacun sur un point bien précis : celui du plafonnement du montant des dommages-intérêts auxquels un employeur qui a licencié sans cause réelle et sérieuse un salarié est susceptible d'être condamné à verser à ce dernier.

Oui mais voilà, en matière de prud'homie, une réforme est toujours susceptible d'en cacher une (voire plusieurs autre(s). Et celle (majeure s'il en est !) du plafonnement des dommages-intérêts a eu tendance à occulter deux autres aspects de l'ordonnance dite de « prévisibilité et de sécurisation des relations de travail ». A savoir, en son article 35, une énième modification de la procédure prud'homale et, en son article 8, un réajustement des règles attenantes à la contestation des « avis, propositions, conclusions écrites ou indications » rendues par le médecin du travail.

Si le premier de ces aspects a fait l'objet d'un avis (très) défavorable de la part de notre organisation, le second a par contre, et malgré de sérieuses réserves, été salué comme étant constitutif d'un très net progrès par rapport au système qui avait été initialement construit sous l'empire de la loi Travail.

Une énième modification de la procédure prud'homale (article I et III du projet de décret)

Cette modification a d'ores et déjà été intégrée au sein de la partie législative du Code du travail.

Sur le fond, elle consiste à rendre automatique le renvoi de toute affaire devant un bureau de jugement présidé par le juge du tribunal de grande instance (TGI) dès lors que celle-ci a fait l'objet d'un départage devant le BCO (!).

Cette évolution n'avait pas franchement pu être débattue le 5 septembre dernier, puisqu'elle n'avait été présentée que de manière très incidente par la Chancellerie, juste avant que la séance du CSP ne soit levée.

Cette vacuité de la concertation a désormais été en partie comblée, puisqu'il y a deux jours de cela, le projet de décret attendant à ce bien



étrange pan des réformes en cours a pu être présenté au CSP. Ce qui a donné l'occasion à la CFDT de s'exprimer assez longuement sur la question. Mais face à nos critiques et objections techniquement justifiées, l'administration s'est montrée bien en peine de nous livrer quelque contre-argumentation que ce soit...

Pour rappel : l'évolution des textes législatifs. Préalablement à l'ordonnance, l'article L. 1454-2 du Code du travail se contentait de préciser qu'« en cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal de grande instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. L'affaire est reprise dans le délai d'un mois ». Désormais, il précise également qu'« en cas de partage devant le bureau de conciliation et d'orientation, ce dernier renvoie l'affaire devant le bureau de jugement présidé par le juge du tribunal de grande instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes ».

L'avis de la CFDT. Nous nous sommes très fortement opposés à cette évolution. D'abord, parce qu'elle consacre, pour la première fois, un cas de renvoi direct et automatique devant un bureau de jugement écheviné. Ensuite, parce qu'elle est clairement dépourvue de toute forme de cohérence. Comment peut-on en effet comprendre qu'une affaire sur laquelle aucun partage de voix ne s'est fait jour sur le fond de l'affaire puisse se retrouver devant un bureau de jugement de départage ?

Un projet de décret qui vient « tenter » de mettre en musique cette nouvelle disposition législative. Le projet de décret modifie l'article R. 1423-35 du Code du travail afin qu'il précise de qui doit être composé le bureau de jugement lorsqu'il est amené à statuer en « départage » suite à une orientation due à un départage en BCO.

Pour avoir un bureau de jugement en départage quantitativement bien composé, le projet de décret prévoit d'y « injecter », en plus des deux conseillers prud'hommes ayant déjà

siégé en BCO, deux autres conseillers prud'hommes : l'un salarié, l'autre employeur.

L'avis de la CFDT. Comme nous l'avons vu, l'évolution législative qui a été enregistrée fin septembre est particulièrement incongrue. Aussi, sa déclinaison réglementaire ne pouvait-elle que l'être également. Et tel est bien le cas. Jugez plutôt ! Par définition, les conseillers prud'hommes qui auront été artificiellement « injectés » au sein du bureau de jugement de



départage n'auront strictement rien à voir avec l'affaire. Une telle façon de procéder ne pourra que prendre à contrepied la plus basique des logiques qui veut que, normalement, une formation de départage doive rassembler les juges qui se sont mis en partage de voix (et eux seuls) et un juge professionnel.

Or, ces deux juges réglementairement « injectés » n'auront en aucun cas été à l'origine du départage. Leur participation à une formation de départage a donc tout du non-sens.

Et, à y regarder de plus près, pour les deux conseillers prud'hommes à l'origine du partage en BCO, l'évolution des textes est tout aussi incohérente. Ici, le partage de voix ne se pourra en effet porter que sur une question annexe (une demande de délivrance, par exemple, d'une ordonnance à propos d'un document ou d'une provision). Or, le départage, lui, portera sur le fond du dossier (à propos duquel il n'y a pas eu de partage, puisque le dossier ne sera jamais passé devant un bureau de jugement paritairement constitué).

Et que dire alors lorsque la demande du salarié ayant généré le partage aura été « levée » en cours de procédure ? Dans ce dernier cas de figure, le dossier passera en départage alors même qu'il n'y aura plus aucun partage constaté sur aucun des aspects du dossier...

Mais le plus grave est ailleurs ! Car, par-delà sa structurelle incohérence, il y a également lieu de souligner que cette nouvelle donne procédurale ne pourra que nuire au justiciable salarié. Pourquoi ? Parce que, sous l'empire des textes actuels, un BCO qui se met en départage rend sa décision très rapidement (entre 15 jours à 1 mois selon les conseils de prud'hommes). Alors qu'avec la réforme, le renvoi obligatoire du dossier du BCO en départage vers un BJ en départage fera que le justiciable salarié devra attendre 10, 15 voire 20 mois pour que sa demande « urgente » soit à nouveau examinée !

Vous l'aurez donc aisément compris, la CFDT a, sur ce point bien précis, rendu un avis négatif.

Réajustement des règles de contestation des « avis, propositions, conclusions écrites ou indications » émis par le médecin du travail (article 2 du projet de décret)

Là encore, il ne s'agissait que de décliner réglementairement une évolution législative qui a, d'ores et déjà, été consacrée par l'ordonnance n° 2017-1387 dite de « prévisibilité et de sécurisation des relations de travail »

Sur le fond, il s'agissait là de corriger les effets les plus délétères de l'évolution de texte consacrée par la loi Travail et qui avait consisté en un « rapatriement » de ce type de contentieux du giron de l'administration du travail vers celui des conseils de prud'hommes.

Pour rappel : l'évolution des textes législatifs.

L'article L. 4624-7 du Code du travail a été modifié sur plusieurs points par l'ordonnance. Depuis, il précise très clairement que :

- ce sont les « avis, propositions, conclusions écrites ou indications

émis par le médecin du travail et reposant sur des éléments de nature médicale » qui sont susceptibles d'être contestés et non plus les seuls « éléments de nature médicale justifiant » ces mêmes avis, propositions, conclusions écrites ou indications ;

- c'est un médecin-inspecteur du travail qui peut être saisi par le conseil de prud'hommes pour l'éclairer sur « les questions de fait relevant de sa compétence » et non plus un médecin expert près la cour d'appel ;

- la décision rendue par le conseil de prud'hommes (en référé en la forme) se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées.

L'avis de la CFDT. A l'évidence, ces évolutions sont très positives et ce à plusieurs égards.

- La possibilité donnée aux justiciables de contester « les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale », et non plus « les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications », fait que ce sont désormais les décisions prises par le médecin du travail qui pourront, dans leur intégralité, faire l'objet de la contestation, et non les seuls « éléments de nature médicale » qui en ont été à l'origine.

Une telle évolution a clairement permis de lever l'une des ambiguïtés de l'ancien texte.

- La possible intervention du médecin du travail inspecteur, et non plus du médecin expert, fait que la procédure devrait être rendue plus accessible au justiciable salarié.

Des projets de décrets qui, malheureusement, ne lèvent pas suffisamment les zones d'ombre.



Malgré la réécriture de l'article L. 4624-7 du Code du travail, des difficultés demeurent. Difficultés que les projets de décret ne lèvent pas complètement car, pour l'essentiel, les projets de décret ne font que mettre en cohérence les textes réglementaires avec les nouvelles orientations légales. Là encore, l'administration s'est trouvée bien en peine de nous apporter un minimum d'éclairage...

L'avis de la CFDT. Les évolutions enregistrées sont très positives. Mais des points particulièrement sensibles méritent encore d'être travaillés.

- La question du coût n'est pas encore complètement résolue. Dans l'attente d'un arrêté à venir (et à l'évidence non encore arbitré quant à son contenu), nous ne savons toujours pas combien le recours aux services du médecin inspecteur du travail sera facturé.

Sur cette même question, nous nous sommes par ailleurs interrogés sur la capacité qui serait ainsi donnée à un agent de l'Etat de se faire

rémunérer. Ce d'autant plus que, dans l'ancienne procédure (celle antérieure à la loi Travail), ses services étaient complètement gratuits !

- La question du secret médical n'est pas davantage résolue, car, lorsqu'un dossier viendra devant le conseil de prud'hommes, il sera nécessairement soumis aux principes du contradictoire et de l'audience publique. Or, dans ce cadre, des éléments de nature médicale ne pourront qu'être communiqués à la partie employeur, ce qui, à notre sens, est particulièrement problématique.

Nonobstant l'ensemble de ces points à éclaircir, la CFDT a tout de même entendu sa-

luer les progrès d'écriture réalisés entre la version (législative et réglementaire) issue de la loi Travail et la version (législative et réglementaire) issue des ordonnances Macron. Version sur laquelle la CFDT avait d'ailleurs fortement pesé lors du processus estival de concertation sur les ordonnances.

 Service juridique CFDT.



Semaine de la Syndicalisation

Connaissez-vous l'histoire de ce salarié nouvellement embauché à qui l'on proposa tout naturellement l'adhésion à la CFDT après avoir été prévenu de son arrivée par sa précédente section. Ce n'est que bien des mois plus tard qu' l'on découvrit qu'il y avait eu erreur sur la personne... pour cause d'homonymie ! Pourtant ce salarié nous avait rejoint. Moralité, si les sections ne proposent pas l'adhésion, il y a peu d'espoir qu'un jour elles ne se développent.

Fort de ce constat, le Symétal a organisé la « semaine de la syndicalisation » afin de sensibiliser les salariés. Nous avons mis en fausse concurrence nos équipes afin de générer une émulation ludique et constructive. Nous ne manquerons pas d'analyser tous les résultats de

l'opération et de vous en faire part lors du conseil central.

Pour lancer cette dynamique, le Symétal a fait réaliser un dépliant à l'attention des salariés, pour leur expliquer succinctement la nécessité d'adhérer à une organisation syndicale, ce qu'il en coûte, bref, à quoi ça sert un syndicat. Nous avons également édité un huit pages à destination des nouveaux militants pour leur apporter une information sur notre fonctionnement ainsi que des réponses aux questions les plus fréquemment posées par les salariés. Cette documentation est complétée par un film d'animation fort instructif accessible via QRCode ou directement à l'adresse : <https://youtu.be/QwZCn16VVnk>



auxquels s'ajoute un ensemble de documents confédéraux : un livret d'accueil des nouveaux adhérents et deux autres explicatifs du fonctionnement de la CNAS.

Enfin, le Symétal met à disposition des équipes : badges, pin's, tours de cou et stylos aux couleurs de notre syndicat afin que les militants puissent être vus et aisément identifiables dans leurs entreprises.

Évidemment, et vous l'aurez compris, la semaine de la syndicalisation est une accroche, une impulsion ; on ne peut limiter nos efforts à une seule semaine ! N'oublions pas, si le Symétal est là pour défendre les intérêts individuels et collectifs des salariés, le Symétal n'existe que par ses adhérents !

Thibaut Doumergue





Bureau du Symétal Elections partielles

Comme lors du Conseil Central du mois de juin, cette fois trois autres camarades, Niki Ioannidou-Gambier, Germain Rault et Lionel Thavot ont décidé de quitter le Bureau du syndicat. Qu'ils soient remerciés de leur implication tout au long de leur mandat, ainsi que leurs contributions aux débats, parfois vifs, qui nous animent.



Conformément au règlement intérieur du Symétal dont nous avons largement reproduit dans le numéro précédent les articles IV-2 et suivants, nous procéderons au renouvellement de ces deux sièges lors du conseil de décembre.

A l'heure où nous bouclons ce présent numéro, quatre candidates se sont déclarées. Nous vous invitons à retrouver leur présentation pages suivantes



Modalités de vote

Le jour du conseil, il appartiendra à chaque délégation de section, de désigner en son sein, un porteur de mandats. Celui-ci devra retirer dès son arrivée les mandats attribués à sa section, calculés sur la base du nombre de cotisations perçues en 2016 divisé par 10 et arrondi selon les règles habituelles.

Au moment du scrutin, chaque porteur déposera un bulletin de vote comportant la liste des candidats auxquels il aura préalablement attribué autant de voix qu'il le souhaite dans la limite, par candidat, du nombre de mandats (inscrit au recto) dont dispose la section, et dans la limite globale de 3 fois (3 postes à pourvoir) ce nombre de mandats.

Exemple :

Une section dispose de 11 mandats et vote ainsi :

Candidat A : 11 voix

Candidat B : 4 voix

Candidat C : 6 voix

Candidat D : 11 voix

- Aucun candidat n'excède 11 voix

- Le total n'excède pas 3x11 voix

→ Le vote est valide.

Pour garantir l'anonymat des grosses sections, celles-ci peuvent répartir leurs voix sur plusieurs bulletins.

Bureau du Symétal Présentations

Anna Maria Da Silva



En septembre 1998 je suis arrivée chez Philips, j'ai occupé plusieurs postes. J'ai toujours été à l'écoute de mes collègues aussi bien dans le travail ainsi que dans le souci du bien-être à l'exercice de leurs métiers au sein de Philips, je défendais, je revendiquais, mais je n'étais pas vraiment entendu en tout cas pas officiellement puisque non élue.

En octobre 2012 quand notre collègue Claude Bansard est venue vers moi me proposer d'être candidate pour les futures élections au sein de la CFDT, j'ai accepté de suite, je connaissais les valeurs de la CFDT par mon passé familial depuis plusieurs années.

Par la suite nous avons été élu et suite à plusieurs départs à la retraite et autres mutations, nous nous sommes retrouvés à quatre dont moi, la seule

femme. Mes chers camarades m'ont laissé, évidemment, une place légitime auprès de ce « petit groupe ».

En avril 2016 nous avons renouvelé nos candidatures avec les « anciens » et nous sommes aujourd'hui 14 élus et nous sommes majoritaires ce qui n'était pas arrivé depuis 2008 chez Philips.

Je suis actuellement Déléguée Syndicale, RS au CHSCT, DP titulaire, CE titulaire. Commissions 1% logement, Entraide et Egalité Homme Femme.

Notre section avait acquis une « bonne réputation » auprès de nos collègues cadres et non cadres, nous nous sommes investis et ça a fonctionné. Nous espérons avec plus de formation obtenir plus d'adhérents dans les mois à venir.

Je suis persuadée que nous pouvons encore changer les mentalités et l'expérience que je peux avoir à travailler avec le bureau du Symetal pourrait apporter mon expérience et mon aide.

Amitiés Syndicales



Anna Maria Da Silva
Philips France Commercial





Haleh Dadgar

Je suis titulaire d'un DEA de « Science Economique » et d'un diplôme de « Gestion des PME, PMI » : (bac + 6) de l'Université des Sciences de Toulouse.

J'ai rejoint le groupe Technicolor en Mai 1989 et rempli plusieurs postes au sein de Technicolor (ex-Thomson) en qualité de responsable « Crédit Export », « Adjointe du Contrôleur de Gestion », « Responsable Logistique France », et actuellement en charge de « Coordination de vente » au niveau Européen. Remplir différentes fonctions (depuis 29 ans) au sein de l'entreprise m'a permis d'acquérir une vue sur l'ensemble des activités

« vente et logistique » réalisées au sein de l'entreprise.

Déléguée syndicale CFDT au siège monde de Technicolor mais également, Coordinatrice Adjointe du Délégué central de la CFDT(France), membre titulaire de la DUP TSA, ex Secrétaire du Comité du Groupe Technicolor, (membre titulaire actuellement).

Fermetures, réorganisations, ruineurs de vente : Technicolor est en train de vivre une profonde transformation de ses activités. Les conséquences pourront être très dure pour les salariés du groupe en 2018.

J'aurai sans doute grandement besoin de votre expérience du terrain et votre soutien pour nourrir mes réflexions, communications pour exercer au mieux le rôle déterminant de la délégation syndicale CFDT au sein de mon entreprise.

 Haleh Dadgar
Technicolor



Marie-Agnès Geoffroy



Je suis rentrée dans le groupe THALES en 1992 où je me suis très vite syndiquée à la CFDT. Durant des années, je suis restée une adhérente convaincue mais assez peu active. En 2012, lors du projet de cession de mon activité par Thales à GFI (Le conflit BUS), je me suis beaucoup investie au travers d'Assemblées Générales, de rédaction de tracts et de démarches auprès des politiques et des médias sous la protection bienveillante d'Olivier Gilon, délégué syndical CFDT de Thales Services. Ce conflit bien que parfois difficile à vivre a été une révélation pour moi. Pour la première fois l'humain, les idées, l'éthique faisaient partie de ma vie professionnelle. Restée finalement dans le groupe Thales au sein de Thales Services, je me

suis investie dans mon mandat de Déléguée du Personnel. Au décès d'Olivier Gilon, secrétaire historique du CE, je n'ai pas longtemps hésité à prendre la relève en devenant Déléguée Syndicale CFDT et élue titulaire au Comité d'Entreprise.

Aujourd'hui depuis 2 ans, je suis Déléguée Syndicale, élue DP, élue CE et secrétaire adjointe du Comité d'Entreprise. En 2 ans, la charge d'apprentissage et de travail a été intense et la partie ASC m'a fortement occupée sans que je trouve suffisamment de temps pour m'investir dans la partie plus politique du syndicalisme. Dans une période où les lois Auroux sont loin derrière nous, où les ordonnances Macron mettent à mal le syndicalisme, ou d'autres domaines

tels que l'assurance chômage ou la formation professionnelle sont dans le viseur, il me semble important de revenir vers cette partie-là de mon engagement. Postuler au bureau en est le point de départ.

 Marie-Agnès Geoffroy
Thales Services



Christine Lechevalier



Diplômée en 1997 d'une Maîtrise de Droit des Affaires Internationales à Panthéon Sorbonne, j'ai intégré après diverses missions de télémarketing, la société HP en 1999 en tant que juriste du service formation.

Par la suite, en 2003, j'ai obtenu un 3^e cycle de Management de Projet de l'université de Nanterre.

J'ai occupé de 2003 à 2013 des postes d'architecte puis de Directrice de projet avant-vente au sein de l'entité « services » HP.

En 2007, étant victime de misogynie de la part de mon management, j'ai fait appel à la CFDT qui a porté mon cas et obtenu satisfaction. J'ai adhéré immédiatement au syndicat et le groupe m'a proposé de remplacer le représentant syndical au Comité d'Entreprise en congé pendant plusieurs mois. J'ai pu ainsi me familiariser avec l'action syndicale et le mode de fonctionnement des institutions représentatives.

En 2008, après avoir été élue Déléguée du Personnel et membre titulaire du Comité d'Entreprise, j'ai mené de front ma carrière professionnelle et mes mandats. Je m'étais posé un challenge : « être performante professionnellement tout en étant représentante du personnel active. » Cela m'a

permis d'obtenir une reconnaissance professionnelle assurant ma stature en tant que syndicaliste. Réélue en 2012 aux mêmes mandats, j'ai continué à mener de front les deux activités.

En 2013, élue par les adhérents et le Bureau CFDT, Déléguée Syndicale, j'ai été nommée « Haut Potentiel », distinction chez HP permettant de faire partie d'un groupe de salariés devant évoluer vers des postes à haute responsabilité. Après quelques mois, j'ai décidé de quitter la société en acceptant une opportunité au sein de Microsoft France au travers d'une mobilité volontaire externe sécurisée.

En 2015, j'ai réintégré la structure HP après cette expérience et j'ai pu récupérer mes mandats d'Elue CE et Déléguée Syndicale lors de cette réintégration.

J'ai été réélue titulaire du CE lors des dernières élections professionnelles de 2016, depuis, je consacre une grande partie de mon temps au syndicalisme en étant également Déléguée Syndicale et bientôt Déléguée Syndicale Centrale.

Je suis animée par des valeurs qui me font m'engager dans la dénonciation des injustices, de l'iniquité et dans la recherche de l'égalité. Ces valeurs sont pour moi une ligne directrice autant dans ma vie professionnelle que personnelle.

J'aspire à intégrer le Bureau du Symétal Sud Francilien afin de porter à un niveau régional ces valeurs qui m'animent et que je porte depuis toujours.

 Christine Lechevalier
HP France



Petites entreprises

Le recours de la CFDT

La CFDT a décidé de combattre le monologue social tel qu'il s'insinue dans les entreprises jusqu'à 20 salariés. Elle l'a fait sur le terrain politique depuis le début des concertations avec le cabinet Travail. Faute d'avoir été entendue, elle poursuit son combat sur le terrain contentieux cette fois, en ciblant son recours contre les dispositions permettant de contourner le dialogue social dans les entreprises de petite taille.

L'article 8 de l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective prévoit notamment la possibilité, pour l'employeur, de soumettre à référendum des « accords » élaborés de manière unilatérale dans les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que dans celles jusqu'à 20 salariés en cas d'absence de délégué syndical et d'élus.

La notion d'accord collectif au cœur des débats juridiques

Les articles insérés dans le Code laissent une latitude quasi absolue à l'employeur pour adapter la loi de manière unilatérale dans les entreprises de petite taille, sur l'ensemble des sujets ouverts par le Code du travail à la négociation collective. Cela représente un contournement total des règles du dialogue social et des organisations syndicales dans les entreprises de petite taille, où les salariés sont particulièrement fragiles.

Sur le plan juridique, c'est la qualité « d'accord collectif » de cette décision de l'employeur qui est au cœur de notre contestation.



En aucun cas en effet, au regard des textes législatifs, constitutionnels et conventionnels, une décision élaborée unilatéralement par l'employeur, puis soumise à consultation des salariés, ne peut avoir la qualité d'accord collectif.

En cela, l'ordonnance ne respecte ni le cadre fixé par la loi d'habilitation, ni les textes constitutionnels et conventionnels qui s'imposent à elle.

Un contentieux aux multiples entrées

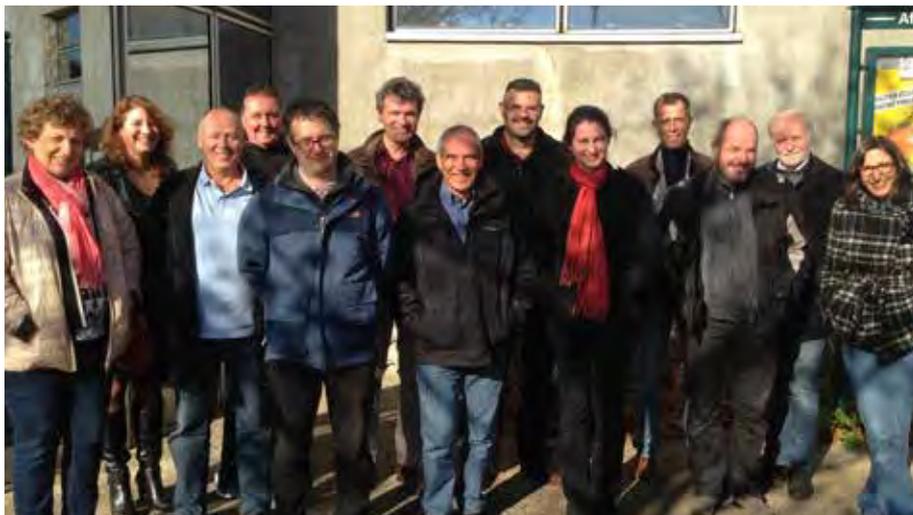
Le recours contre les articles en cause s'exercera devant le Conseil d'Etat dans un premier temps (bien qu'intervenant sur le champ de la loi, les ordonnances ont, avant ratification, une nature réglementaire).

Ce mémoire sera également utile et éclairant pour les Parlementaires qui voudraient saisir le Conseil constitutionnel d'un contrôle préalable à l'adoption de la loi de ratification. Si, malgré ces alertes, les ordonnances sont ratifiées en l'état, il sera toujours possible de retourner devant les juridictions internes afin de soulever l'inconventionnalité des dispositions en cause. En tout état de cause, la CFDT ira jusqu'au bout du combat contentieux et politique pour contrer le pouvoir unilatéral de l'employeur dans les plus petites structures et imposer un dialogue social de qualité, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Mémoire complet à l'adresse suivante :

https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2017-11/memoire_devant_le_conseil_detat_sur_le_pouvoir_unilateral_de_lemployeur.pdf

 Service juridique CFDT



Forma

Présent

Depuis deux ans déjà, le Sy-métal poursuit, en ses locaux Massicois, sa politique volontariste de formation des militants, dans le cadre des formations décentralisées de l'IFEAS.

Bilan 2017

En cette année qui s'achève, nous pouvons nous féliciter d'avoir pris en charge plus d'une centaine de stagiaires lors des douze sessions de formations 1er militants, Agir et négocier et Le militant pour la syndicalisation.

Projets 2018

Afin de pouvoir également atteindre l'an prochain nos ambitieux objectifs, l'équipe pédagogique se renforce avec l'arrivée d'Hervé Mongeol et de Nicolas Le Délaizir. Qu'ils en soient remerciés. Il est vrai que le travail ne manque pas avec la mise à niveau des supports de cours au fil des promulgations des ordonnances Macron.

Nous avons déjà prévu dix sessions dont l'agenda est publié ci-contre et qui, pour les premières déjà se remplissent. D'autres sessions pourraient être ajoutées en fonction des besoins des sections. Pour en connaître les dates merci de consulter régulièrement notre site internet.

Profitez de la simplification des demandes de Congès Formation Economique Syndical et Social (CFESS) pour vous inscrire, tant sur les modules que nous proposons que ceux de l'IFEAS dont l'agenda est reproduit page 28.

 Thibaut Doumergue

ations et avenir

Agenda 2018

1^{ère} formation des militants
dans la métallurgie

Du 16 au 18 janvier

Du 20 au 22 mars

Du 10 au 12 avril

Du 12 au 14 juin

Du 9 au 11 octobre

Du 20 au 22 novembre

Agir et négocier

Du 13 au 15 février

Du 15 au 17 mai

Du 11 au 13 septembre

Du 11 au 13 décembre



Agenda des formations 2018

Lieu des formations : 49 av. Simon BOLIVAR 75019



Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Tout connaître des ordonnances MACRON - <i>nouveau module</i> Quelle stratégie syndicale à l'heure du numérique ? - <i>partie 1</i> Agir avec le CHSCT - niveau 1 Agir et négocier - <i>partie 1</i>	Tout connaître des ordonnances MACRON - <i>nouveau module</i> Préparer les élections professionnelles	Agir et négocier - <i>partie 2</i> Agir dans les IRP et CSE Agir avec le CHSCT - niveau 1 Agir avec le CHSCT - niveau 2 Intervenir dans l'économique et le social - <i>nouveau module</i>	Assurer la défense du salarié au sein du CSE (ex Les Délégués du Personnel) Agir pour la formation professionnelle - <i>partie 1</i>	Agir avec le CHSCT - niveau 1 Quelle stratégie syndicale à l'heure du numérique ? - <i>partie 1</i>	Intervenir dans l'économique et le social - <i>nouveau module</i> Agir pour la formation professionnelle - <i>partie 2</i> Le Délégué Syndical / Négociateur la NAO - <i>nouveau module</i> Les techniques de communication	L'économie au CSE / Session de base - <i>nouveau module</i> Agir et négocier - <i>partie 1</i> Intervenir dans l'économique et le social - <i>session courte</i> Juridique et syndicalisme Agir avec le CHSCT - niveau 1	Assurer la défense du salarié au sein du CSE (ex Les Délégués du Personnel) Agir et négocier - <i>partie 2</i> Quelle stratégie syndicale à l'heure du numérique - <i>partie 2 - R & D</i> Quelle stratégie syndicale à l'heure du numérique - <i>partie 2 - Prod.</i> L'économie au CSE / Session « Expert » - <i>nouveau module</i>	Agir avec le CHSCT - niveau 1 Le CHSCT - <i>session courte</i>	Intervenir dans l'économique et le social - <i>nouveau module</i> Agir avec le CHSCT - niveau 2
les 15 et 16 janvier le 18 janvier du 22 au 26 janvier du 31 janv. au 2 février	les 5 et 6 février les 12 et 13 février	les 5 et 6 mars les 8 et 9 mars du 12 au 16 mars du 19 au 21 mars du 26 au 30 mars	du 9 au 12 avril les 18 et 19 avril	du 14 au 18 mai le 23 mai	du 11 au 15 juin le 12 juin le 18 juin du 25 au 29 juin	Du 5 au 7 septembre du 10 au 12 septembre du 17 au 19 septembre les 20 et 21 septembre du 24 au 28 septembre	du 1 au 4 octobre les 8 et 9 octobre le 11 octobre le 12 octobre les 18 et 19 octobre	du 12 au 16 novembre du 26 au 28 novembre	du 3 au 7 décembre du 17 au 19 décembre

Intervention, Formation, Etudes pour l'Action Sociale Institut régi par la loi 1901 sur les associations
7/9 rue Euryale Dehaynin 75019 Paris Tél. : 01 53 38 48 48 Courriel : ifeas@wanadoo.fr

Réformes sociales

Apprentissage et formation

La négociation sur la formation professionnelle est lancée et doit s'achever mi-février 2018, quant à la concertation sur l'apprentissage, elle en est déjà à sa deuxième séance plénière.

Apprentissage : Le diagnostic posé, début des travaux

Double actualité sur l'apprentissage. Le 15 novembre, les acteurs de la concertation se retrouvaient en deuxième séance plénière dédiée au partage des éléments de diagnostic fournis par la Dares, France Stratégie et le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications). Le recours à l'apprentissage est très inégal selon les branches (19 % pour la construction contre à peine 5 % pour l'automobile), et l'on constate une baisse structurelle des contrats de niveaux IV (bac pro) et V (BEP, CAP) depuis 2008. À contre-courant des idées reçues, le taux d'emploi comme le niveau de salaire moyen apparaissent globalement supérieurs pour les salariés issus de l'apprentissage que pour ceux issus de la voie scolaire. La CFDT a demandé de nouveaux chiffres sur l'effectivité de l'accès aux droits des apprentis et sur les objectifs d'engagement des entreprises – rappelant que les entreprises de moins de 50 salariés restent les principaux employeurs d'apprentis (74 % des nouveaux contrats signés en 2016).

Engagement des entreprises

C'est sur la base de ce diagnostic qu'une première réunion sur les volets « parcours de l'apprenti » et « entreprises » s'est tenue le 16 novembre. Deux points étaient à l'ordre du jour : l'information aux apprentis et le poids de la réglementation dans le développement de l'apprentissage. « Ces aspects, s'ils doivent naturel-

lement être traités, ne peuvent nous faire perdre de vue l'objectif global de ces travaux : remettre le jeune au cœur du dispositif dans un parcours de formation initiale et renforcer la coopération avec les entreprises et l'engagement de ces dernières, sans quoi l'apprentissage ne se développera pas », note la secrétaire confédérale Michèle Perrin.



Formation professionnelle : Top départ de la réforme

« Des grands principes de la réforme de la formation professionnelle au cadre de la feuille de route, on a l'impression d'un soufflé qui serait sorti un peu trop vite du four. » Le contenu du document d'orientation du gouvernement transmis aux partenaires sociaux le 15 novembre pour cadrer la négociation interprofessionnelle laisse le secrétaire national de la CFDT Yvan Ricordeau quelque peu perplexe.

Sur les intentions formulées en trois points, pas de problème. Le gouvernement souhaite « investir massivement dans la formation et les compétences [...] pour impulser les changements de l'économie de la connaissance plutôt que les subir » ; il entend également « donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel » et « protéger les plus vulnérables et vaincre ainsi le chômage de masse »

Un moyen, pas une finalité

Mais Yvan Ricordeau pointe deux biais à cette réforme : tout d'abord, la précipitation. Alors que la philosophie des propositions s'inscrit dans le prolongement de la réforme de 2014, « la feuille de route propose des évolutions à partir de constats vite énoncés et loin d'être partagés faute d'évaluation ». Second risque, selon le secrétaire national de la CFDT, « aire de la formation professionnelle la martingale ultime pour créer des emplois ». « L'action de formation doit être un moyen et pas une finalité, insiste Yvan Ricordeau. La finalité, c'est bien le développement des compétences et, pour cela, il ne suffit pas de simplifier le compte personnel de formation. Il faut développer l'accompagnement personnalisé et renforcer le pouvoir d'agir des salariés. » Le 17 novembre, les partenaires sociaux se sont réunis une première fois pour fixer leurs propres axes de travail à partir du document présenté par le gouvernement. Au total, cinq thématiques ont été retenues : accès aux droits et accompagnement des personnes ; alternance et entreprises ; certification et qualité de l'offre de formation ; gestion des parcours professionnels ; gouvernance et financement. Les organisations syndicales et patronales se sont également données un peu plus de temps que le calendrier imposé par le gouvernement pour finaliser leur texte commun. La négociation interprofessionnelle doit s'achever le 16 février 2018, et non à la fin janvier, à l'issue d'une dizaine de séances de négociation se tenant tous les vendredis. L'objectif de la CFDT consiste à aboutir à un accord global.

Anne-Sophie Balle
Dominique Primault

Conseil Central de Massy

Du 20 décembre 2017

Bourse du Travail - Massy

ORDRE DU JOUR

8 h 30 Accueil

9 h 15 Introduction et présentation des candidats au bureau

10 h 00 Échanges & débats autour des ordonnances et des réformes à venir en présence de Véronique Descacq

12 h 30 Buffet

14 h 00 Vie syndicale : adhésions, cotisations, budget 2018

15 h 45 Pause et élection

16 h 00 Vie syndicale : formations 2017, 2018, avenir des conseils locaux

17 h 20 Proclamation des résultats du vote

17 h 30 Fin du Conseil

PRESENTATION

Véronique Descacq



Secrétaire générale adjointe de la CFDT, Véronique Descacq a en charge la coordination de l'activité revendicative, la politique de l'emploi, la politique économique et les relations intersyndicales.

Son parcours professionnel a débuté dans le groupe Banque Populaire en 1987, groupe au sein duquel elle prend des fonctions syndicales,

en 1999, en devenant déléguée syndicale nationale CFDT jusqu'en 2005. C'est à cette date que Véronique Descacq est élue secrétaire générale de la fédération CFDT Banques.

Elue au Bureau National Confédéral en 2006, c'est en 2010 qu'elle devient secrétaire nationale puis, et en 2012, secrétaire générale adjointe de la confédération.

Conseils Locaux

Tour des sections

Conseil de Trappes

**WINCOR
NIXDORF**

Rachat fait
Avis positif sauf déménagement de
Guyancourt à Vélizy
Négo accord à faire
Election juin 2018

PSA PEUGEOT CITROËN  Vélizy

Rachat Opel
Synergie R&D ?
Demande contact IGMetal sans
réponse
Prévision plan -30%



NAO en cours 2018
Revendication :
1,5% + 1,5%

Turn over important
Revalorisation compétence ETAM
Télétravail
Plan d'épargne entreprise
Parler des retraites complémen-
taires
Prime transport
Prévoyance
Règles distribution des primes
Clarification ETAM au forfait



Gaz Transport

340 salariés 80% cadres, CFDT
seule organisation syndicale
Egalité professionnelle et qualité de
vie au travail
Mutuelle
Egalité professionnelle et droit à la
déconnection
Prise de participation sur une entre-
prise asiatique en cours

THALES Systèmes
Aéroportés

CET
Simplification Thales (fusion socié-
tés)

 **SAFRAN** Landing System

Accord droit syndical repoussé de 6
mois
Dialogue social compliqué sur Vélizy
Inter Safran Landing en cours de
constitution

THALES Optronics

Simplification juridique de Thales :
9 sites à regrouper, regroupent des
services transverses
Inquiétude d'externalisation de la
production
Prolongation unilatérale par l'em-
ployeur des élections d'un an

Ce compte rendu famélique de l'unique conseil local du second semestre 2017 traduit la dramatique désaffection des sections.

C'est pourtant là, dans les conseils locaux, que se discutent les sujets qui vous impactent chaque jour sur le terrain, c'est là que se dessinent les directions que vous souhaitez voir prendre par votre syndicat, c'est là que se décident les moyens à mettre en oeuvre, c'est là que vous pouvez confronter vos expériences, vos résultats, vos réflexions afin d'imaginer

de nouvelles stratégies, c'est par là aussi que vous pouvez faire remonter aux instances supérieures, fédération, confédération, vos points de vues politiques afin d'enrichir le débat et d'influer sur les orientations générales.

Si le contenu des conseils, ou leur déroulé ne correspondent plus aux besoins des sections, il est légitime, indispensable même de l'exprimer, de revendiquer son évolution, d'y apporter vos propositions. Ce n'est pas en désertant les lieux, en vous recroque-

villant sur vos Inters ou pire, pour les sections des petites boîtes, en vous cloîtrant dans votre entreprise que vous appréhendez une société de plus en plus mondialisée dans laquelle nous patageons tous.



A Nicole, mon amour, ma femme,

A Belle, ma douce amie des mauvais jours qui mourait alors qu'elle m'aidait à survivre,

A ma famille, mes amis, mes camarades et mes collègues,

*A tous ceux qui, par un geste, une parole, une oreille compatissante ou un regard,
m'ont soutenu, supporté et encouragé à me battre contre la maladie,*

A tous ceux pour qui le crabe est une lutte quotidienne,

A la vie.

Pascal Jourde
La Mort du Lion - dédicace

Vos contacts

Symétal CFDT Sud Francilien

14 rue du chemin des Femmes
91300 Massy
Tél : 09 61 00 00 02
contact@symetalcfdtf.fr
www.symetalcfdtf.fr

UPSM

7/9, rue Euryale Dehaynin
75019 Paris
tél : 01 53 38 48 48
www.upsm-cfdt.org/

FGMM

47 Avenue Simon Bolivard
75950 PARIS CEDEX 19
01 56 41 50 70
www.fgmm.cfdt.fr

UD 78 Buisson de la Coudre
301 Avenue des Bouleaux
78190 TRAPPES
01 30 51 04 05
www.cfdt-yvelines.fr

UD 91 12 Place des Terrasses de l'Agora
91000 EVRY
01 60 78 32 67
www.cfdt91.fr

UD 92 23 Place de l'Iris
92400 COURBEVOIE
01 47 78 98 44
hauts-seine@cfdt.fr
www.cfdt92.com

UD 94 Maison des syndicats
11 / 13 Rue des Archives
94010 CRETEIL
01 43 99 10 50

CFDT 4 Bd de la Villette
75955 PARIS CEDEX 19
01 42 03 80 00
www.cfdt.fr



www.facebook.com/symetal.cfdtsf



@SymetalCFDT

