

Madame **Bonneval Emmanuelle**
Responsable des Ressources Humaines
CERMEX SAS
87, Route de Seurre, BP3
21910 Corcelles Lès Cîteaux

Corcelles le 17 décembre 2015

Copie conforme : **Syndicat CFDT Cermex**
Courrier envoyé par lettre recommandée avec AR

Objet : Exercice du droit d'opposition relatif à l'accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la société Cermex SAS 2015 - 2017

Madame la Responsable,

Conformément à l'article L 2232-12 et suivants du Code du Travail, notre organisation vient, par la présente, exercer son droit d'opposition à l'accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la société Cermex SAS 2015 - 2017, contracté entre l'entreprise et le syndicat CFDT Cermex.

Notre organisation remplissant les conditions de validité au sens de l'article L 2232-12 du Code du Travail, notre exercice du droit d'opposition ne saurait être valablement contesté dans son fondement.

Motivations de l'opposition :

Sur la forme :

- Le syndicat CFDT n'est pas majoritaire dans l'entreprise ;
- Le syndicat FO représente plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des membres titulaires des deux Comités d'Etablissement de Corcelles et Lisieux.

Sur le fond :

- Lors de nos différents échanges avec la direction nous sommes restés dans l'impossibilité d'établir, avec les données fournies par cette dernière, l'absence d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes exerçant un travail de valeur comparable.

Le Rapport sur la Situation Comparée (RSC) des femmes et des hommes sur lequel s'appuie cet accord :

- ✓ Ne contient pas tous les éléments nécessaires à une analyse objective de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Plus particulièrement, les écarts de rémunération existant à un niveau plus fin (par travail de valeur comparable), et ce, afin de pouvoir détecter, expliquer et comprendre les différences de traitement entre les salariés occupant un métier

similaire, conformément à la législation en vigueur (*Loi n° 2014 - 873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - article 19 / Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006 - 340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes / Décret n° 2008 - 838 du 22 août 2008 relatif aux indicateurs figurant dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise*).

- ✓ Ne tient pas compte de la loi Egalité du 4 août 2014 qui a modifié le code du travail et qui prévoit dans l'article L 2323 - 57 que dorénavant tout rapport (RSC) doit :
 - Analyser les écarts de salaire et de déroulement de carrière des femmes et des hommes en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté.
 - Décrire l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise.
 - Comporter une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise la situation respective des femmes et des hommes en matière de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail.
- ✓ Ne tient également pas compte de l'article 20 de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la métallurgie qui promeut une méthode d'évaluation des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise.

Notre organisation syndicale reprend les avis défavorables donnés par les Comités d'Etablissement de Corcelles lès Cîteaux et Lisieux qui ont estimé que cet accord ne pouvait être licite au sens où la détection d'une éventuelle disparité de traitement entre les femmes et les hommes a été rendue impossible par l'insuffisance des données fournies par la direction.

Pour échapper à son obligation de nous fournir ces données, la direction invoque la diversité des "métiers" chez CERMEX (diversité rendant les informations nominatives).

Pour FO, multiplier les libellés de poste, en baptisant d'un nom différent les métiers de valeur comparable (plus de 150 libellés de poste), fait partie d'une stratégie RH pour rendre ces données individuelles, donc non communicables aux partenaires sociaux.

Par conséquent, et comme le prévoit la législation en vigueur, cet accord qui ne répond pas à l'obligation de réduction d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes chez Cermex, doit être réputé non-écrit.

Je vous laisse bien évidemment le soin de prendre toute disposition résultant de notre positionnement.

Persuadé que vous saurez m'en informer dans les meilleurs délais, je me tiens à votre disposition pour d'éventuels nouveaux échanges et dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame la Responsable, mes salutations les meilleures.

Pour FO
Le Délégué Syndical Central
Pascal PYCHARDY

Copie : Inspection du Travail