

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

Corcelles le 19 Avril 2016

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

Objet : Exercice du droit d'opposition relatif à l'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) 2016 - 2019 de la société CERMEX SAS

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 GEPP 2016 - 2019 contracté entre l'entreprise et le syndicat CFDT Cermex.

Notre organisation remplissant les conditions de validité au sens de l'art. 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 :

- ✓ Le contenu de l'accord GEPP daté du 12 avril 2016 (remis en main propre contre signature le 18 avril 2016) est très en dessous de l'ensemble des propositions que vous a fait notre organisation syndicale.
- ✓ A notre demande, la direction a accepté de regrouper et classer tous les salariés de l'entreprise dans une de ces 4 familles d'emplois-types :
 - **Emplois menacés** : Ce sont des emplois appelés à disparaître ou à être remplacés par des emplois externes (sous-traitance, prestation de service ou intérim),

- **Emplois en vigilance** : Ce sont des emplois susceptibles de modifications ou de transformations à moyen terme (3 ans). Ce sont également des emplois qui verront des départs en retraites,
- **Emplois stables** : Ce sont des emplois dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique ni de réorganisation identifiées à moyen termes,
- **Emplois émergents** : Ce sont les emplois de demain qui nécessitent de nouvelles compétences,

Cependant, en y apportant très peu de mesures incitatives, voire aucune, afin de :

- Préserver l'emploi (pas de PSE pendant la durée de l'accord - 3 ans),
- encourager les reclassements au sein du même établissement,
- limiter le recours aux emplois "**externes**" (sous-traitants, intérimaires, etc.),
- prioriser les actions de formation vers les emplois "**menacés**",
- accompagner la mobilité choisie,
- accompagner les départs en cas d'échec de reclassement.

Ci-après, synthèse des mesures incitatives proposées par FO et non prises en compte dans l'accord GEPP

Entretien annuel d'évaluation (APA)

Tout salarié qui le souhaite pourra, lors de son entretien annuel d'évaluation, se faire accompagner par une personne de l'entreprise, de son choix... **Demande partiellement prise en compte**

Prioriser la formation

Un programme personnalisé de formation sera proposé afin de faire en sorte de réduire d'éventuels écarts entre les compétences acquises et les compétences nécessaires pour occuper un emploi "**émergent**" ou "**stable**"... **Demande non prise en compte**

Pour les emplois "**menacés**", le temps passé en formation est inclus dans le temps de travail effectif et le financement est entièrement à la charge de l'entreprise... **Demande non prise en compte**

Accompagnement à la mobilité

La priorité est donnée au reclassement au sein du même établissement (Article L 1233-4 du CT). Néanmoins, un salarié classé en emploi "**menacé**" qui accepte un changement de poste ou un reclassement au sein d'un autre établissement du groupe vers un emploi "**émergent**" ou "**stable**" verra l'intégralité de ses frais liés à la mobilité pris en charge par l'entreprise... **Demande non prise en compte**

Accompagnement au départ

A défaut de reclassement réussi et hors PSE, tout salarié en CDI classé en emploi "**menacé**" qui se verra contraint de quitter l'entreprise bénéficiera, en plus de son indemnité conventionnelle, d'une Indemnité Transactionnelle Minimale de Licenciement (ITML)... **Demande non prise en compte**

Handicap / Inaptitude médicale

Salarié(e) avec une reconnaissance de travailleur handicapé au sens de l'article L 5212-13 du code du travail et/ou avec de fortes restrictions médicales... **Demande non prise en compte**

Inaptitude d'origine professionnelle ou non-professionnelle... **Demande non prise en compte**

Aidants familiaux / Proches aidants

L'entreprise doit permettre aux salariés "aidants familiaux" ou "proches aidants" d'évoluer professionnellement au même titre que les autres salariés... **Demande non prise en compte**

Don de jours de repos

Don anonyme de jours de repos à un parent d'un enfant (ou conjoint) gravement malade... **Demande partiellement prise en compte**

Création d'un fonds de solidarité abondé par l'entreprise... **Demande non prise en compte**

Monoparentalité

L'entreprise doit s'engager à favoriser l'organisation du travail des salarié(e)s qui sont à la tête d'une famille monoparentale... **Demande non prise en compte**

Ainsi donc, notre organisation syndicale estime que cet accord ne peut être licite au sens où son contenu est en dessous de l'ensemble des propositions que nous avons faites.

En conséquence, et comme le prévoit la législation en vigueur, cet accord 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 mes salutations les meilleures.

Pour FO
Le Délégué Syndical Central
PYCHARDY Pascal

Copie : Inspection du Travail