

# Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT

N°27 • janvier 2019

AUGMENTER  
LES SALAIRES!

cgt  
Fédération CGT

## ENTRETIEN PHILIPPE MARTINEZ

► **VIE SYNDICALE**  
vote électronique,  
le subir  
ou s'en emparer ?

► **HISTOIRE**  
110 ans !  
Des métiers  
à l'industrie  
( 1860-1909 )

**INCLUS**  
DANS L'ABONNEMENT NVO

**6 €** au lieu de ~~6,50 €~~



**PARUTION**  
**LE 19 JANVIER**  
**2019**

**nvoboutique.fr**

## Bon de commande **VO Impôts 2019**

Code article 03180121 / Prix unitaire : 6 €  
Nb. ex.  x 6 € =  €  
Ci-joint :   
Chèque n°   
Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*  
*Les invendus ne sont pas repris*

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE   
SYNDICAT/SOCIÉTÉ   
À préciser si nécessaire à l'expédition  
Mme  M.  VOTRE UD   
NOM\*   
PRÉNOM\*   
N°\*  RUE\*   
  
CODE POSTAL\*  VILLE\*   
TÉL. FIXE\*   
TÉL. PORTABLE\*   
COURRIEL\*   
FACTURE OUI  NON

\* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr

**Entretien**

4-7 **Philippe Martinez**

**Actualités**

9 **Histoire**  
110 ans!  
Des métiers à l'industrie  
(1860-1909)

**Vie Syndicale**

10 **Salarié(e)s**  
Vote électronique, le subir  
ou s'en emparer ?

**Politique revendicative**

11 **Droits**  
La barémisation des  
indemnités prud'homales a  
du plomb dans l'aile

12-13 **Droits**  
La composition du comité  
de groupe

14 **Industrie**  
OPCO, KESACO?

15 **Vie au travail**  
Numérique, une révolution  
à construire



**Frédéric Sanchez**  
*Secrétaire fédéral*

# Battons le fer tant qu'il est chaud !

**L**a fin d'année a été marquée par l'appel des citoyens à prendre leur destin en main, pour une nouvelle démocratie qui grandit de concert avec l'exigence de reconnaissance du travail et sa juste rémunération. La collusion de la finance et des gouvernants éclate au grand jour. Le rôle de l'Etat pour redistribuer les richesses et garantir la justice s'estompe d'autant plus vite qu'il se préoccupe en priorité des profits, des dividendes et des actionnaires. Le pouvoir refuse de reconnaître qu'il est contesté sur ses choix fondamentaux protégeant le grand patronat et la finance.

Le mouvement des gilets jaunes a mis au devant de la scène, une France qui souffre d'ordinaire en silence. Révoltée contre les bas salaires, les impôts injustes et la désertification des services publics, elle est aussi celle qui a subi les ravages de la désindustrialisation. La carte des usines fermées suit celle des ronds-points barrés de jaune. C'est de justice fiscale et sociale dont nous avons besoin, mais aussi de véritables ambitions industrielles sur l'ensemble du territoire. La campagne fédérale pour la défense et le développement de l'industrie et ses emplois s'inscrit dans cette dynamique.

Nous devons, en ce début d'année, amplifier le débat dans l'ensemble de nos entreprises, impulser une démarche de consultation en direction des salariés pour partager nos propositions, mais surtout recueillir leurs revendications. C'est de notre capacité à être présents sur chaque lieu de travail, là où les antagonistes entre le capital et le travail engendrent exploitation, pression, souffrance et précarité que nous construisons un véritable rapport de forces. La réussite du nouveau temps fort de mobilisation le 5 février, proposé par la confédération autour d'un appel à 24h de grève et à un blocage de l'économie, reste un des éléments déterminant de cette construction.

L'effervescence sociale qui traverse le pays ouvre de véritables perspectives sociales. La réussite de nos initiatives et des négociations en cours dépendra pour beaucoup de notre qualité de vie syndicale, de notre capacité à mettre en mouvement les syndiqués CGT et les salariés de la métallurgie. Répondons au grand débat national par des grèves et des mobilisations.

**Mensuel des métallurgistes**

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT  
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex  
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53  
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez  
Maquette : Sandra Bouzidi  
Conception : Christine Euzèbe  
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros  
ISSN 0152-3082  
Commission paritaire 0423 S 06 474



# Reprendre la main sur le capital pour garantir la solidarité et l'égalité



© Alaoua Sayad - FTM CGT

Mouvement social inédit, préparation du 52<sup>e</sup> congrès, luttes à venir ... rencontre avec Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT \*

## Que retiens-tu du mouvement de fin d'année des gilets jaunes ?

Je voudrais souligner deux choses sur ce mouvement. La première, c'est que tous ceux qui ont dénié l'action collective en sont pour leur frais. Si l'on met à part leur mode d'organisation, ce mouvement met en avant qu'il y a besoin de solidarité et de fraternité. Plusieurs témoignages, notamment ceux des femmes, vont en ce sens. La deuxième chose, c'est que les citoyens ont davantage besoin de prendre la parole et exigent d'être non seulement écouté, mais entendu. Ce mouvement souligne, comme celui de Nuit debout, dans un autre contexte, le besoin de démocratie, certains diront d'« horizontabilité » et à toutes les échelles.

## C'est-à-dire ?

Il y a eu deux référendums d'entreprise en 2018, l'un à la SNCF et l'autre à Air France, accompagnés de vrais débats avec les salariés. Or, comme les résultats ne correspondent pas à la stratégie de l'entreprise, les directions et le gouvernement décrètent qu'ils ne comptent pas. Même si chez Air France, le résultat du référendum a entraîné la démission du PDG, la politique de l'entreprise n'a pas changé. Notre rôle, en tant que syndicat,

*c'est d'organiser des débats, au plus près des gens, c'est favoriser l'expression, les réunions collectives pour faire émerger des choses qui peuvent se formaliser par une consultation.*

## Tu parlais du besoin d'horizontalité, cette question se pose aussi dans notre organisation ?

Dans les entreprises, les salariés ont des choses à dire. Et tous ceux qui décident à leur place, se trompent. Cela vaut aussi pour notre organisation. Dans certains syndicats, par manque de temps, mais aussi parfois par facilité, on ne se donne pas suffisamment les moyens de faire vivre la démocratie. C'est difficile, ça demande du temps, cela bouscule nos habitudes et parfois cela engendre de la déception. Faire vivre la démocratie demande des moyens, mais quand on ne les a pas, comment fait-on ? Et bien, on trouve des solutions pour contourner le problème. Par exemple, j'ai assisté à des débats organisés dans des territoires après 20h qui ont rassemblé du monde. Certains jeunes syndicats se réunissent le samedi matin. Il faut bousculer nos habitudes et surtout ne pas imposer la forme d'organisation qui nous arrange pour faire vivre la démocratie au sein de la CGT.

## Certains camarades parlent du besoin de militer autrement...

Il s'agit surtout de revenir à nos fondamentaux. Je dis souvent « un militant de la CGT à une bouche, mais surtout deux oreilles ». Il faut savoir écouter et surtout entendre, pas comme Macron qui fait croire qu'il écoute et qui fait ce qu'il veut à la fin. Si on discute avec les salariés, il faut savoir les écouter, même lorsque ça dérange. Il nous reste du chemin à faire pour que les revendications des salariés se confondent avec les repères revendicatifs de la CGT. Nos repères revendicatifs ne sont pas à prendre ou à laisser. Ils sont un point d'appui pour aller vers les salariés. Nous avons besoin d'intégrer davantage la situation des salariés dans notre façon de faire.

## Concrètement, ça veut dire quoi pour toi revenir aux fondamentaux ?

Un syndicat utile et efficace, ça passe aussi et surtout par répondre au « carreau cassé », c'est-à-dire savoir écouter les problèmes du quotidien et s'engager à trouver des solutions pour y répondre. Certes, ça ne change pas le monde, mais lorsqu'on ne s'en préoccupe pas, ça ne permet pas d'avancer des propositions pour aller plus loin. Dernièrement, j'étais au centre tri de la Poste de Guéret où

la CGT n'est pas majoritaire. Les salariés m'expliquaient qu'ils font des heures supplémentaires chaque jour en raison d'une réorganisation du travail et que la direction privilégie, du coup, la voiture au vélo car les tournées sont plus longues. Outre la question de la rémunération ou des embauches, nous avons aussi parlé écologie !

## Ce mouvement ringardise-t-il le syndicalisme ?

C'est plutôt les commentateurs qui nous font la peau. Je voudrais rappeler qu'en 2016, lors des mobilisations contre la Loi El Khomri, les organisations syndicales ont mobilisé plus longtemps et plus de monde qu'aujourd'hui. Outre les manifestations, il y a eu de multiples initiatives, nous avons parfois occupé les ronds-points, les péages, et même fait grève. Mais le traitement médiatique n'était pas identique, même s'il a évolué au fil des semaines. Quand des actions similaires se réalisent avec des gilets jaunes, en dehors de toutes organisations syndicales, c'est innovant. Quand ce sont des gilets rouges, c'est une prise d'otages. Après l'épisode de l'Hôpital Necker vandalisé, Valls, Premier ministre à l'époque, nous avait même accusés de complicité et l'ancien président du Medef, Pierre Gattaz nous avait assimilés à des terroristes !



© Alaoua Sayad - FTM CGT

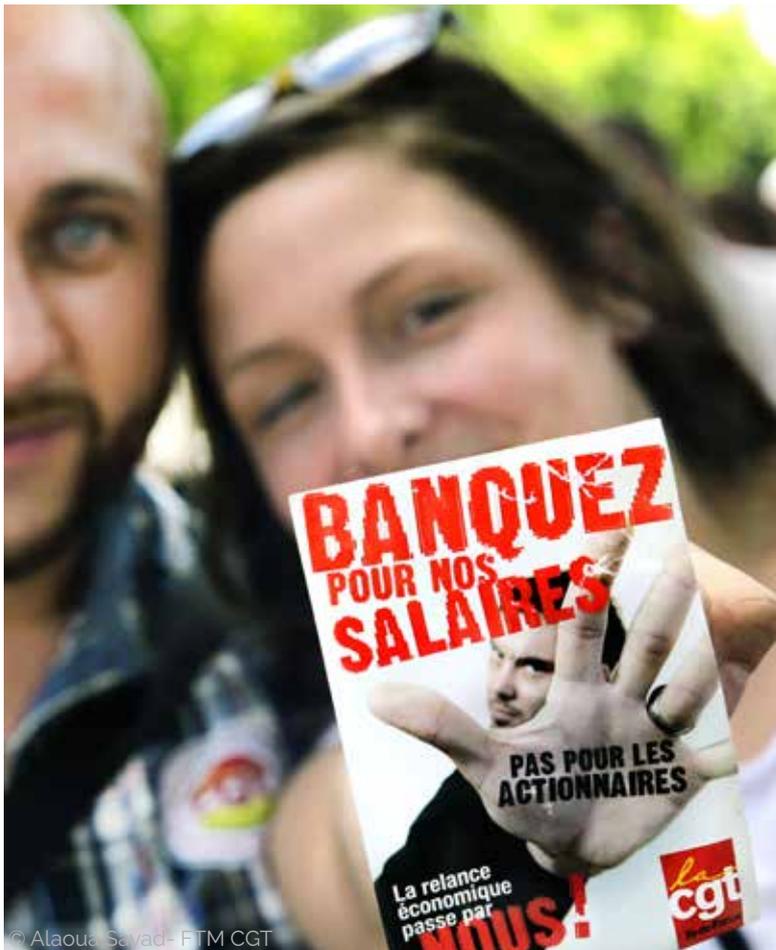
\* Entretien réalisé le 19 décembre 2018

## Un mouvement social en dehors des syndicats... c'est quand même inattendu. Qu'est ce que ça relève pour notre organisation ?

Ce mouvement met en lumière un certain nombre de nos difficultés que nous avons, pour une très grande part, identifiées, comme la question de l'emprise institutionnelle au détriment de la proximité avec les travailleurs ou le besoin de se déployer plus rapidement dans un monde du travail en pleine mutation ou dans celui qu'on ne fréquente pas ou peu, celui qui est le plus éloigné de notre implantation historique. Mais nous avons du mal à mettre en œuvre des solutions pour y répondre. Ce mouvement conforte donc le besoin d'évolution de notre organisation.

## Une majorité de citoyens a bien conscience que les réponses gouvernementales ne sont que poudre aux yeux. La CGT n'a-t-elle pas un rôle à jouer pour appuyer un certain nombre de revendications ?

Certaines revendications, comme l'augmentation du SMIC ou le maintien des retraites par réparti-



© Alaoua Savad - FTM CGT

tions sont déjà portées par la CGT. Maintenant, je pense que pour être entendu, notamment sur la hausse du SMIC et des salaires en général, nous devons davantage toucher le grand patronat. Des actions le samedi, pourquoi pas? Mais cela ne suffit pas. Il ne s'agit pas d'opposer les actions entre elles, mais de les multiplier et surtout de taper au porte-monnaie le capital. Je reste persuadé que le moyen le plus efficace pour se faire entendre, c'est la grève. Mais je suis conscient qu'il ne suffit pas de le décréter pour que cela devienne réalité, ça se construit au quotidien. Faire grève, c'est dur, surtout lorsqu'on est isolé ou dans la précarité. Et puis ce n'est pas facile d'intégrer, notamment dans des petites structures où il n'y a pas ou peu de rapport de forces, que pour gagner, on va perdre de l'argent.

## Pourtant, l'une des caractéristiques du mouvement, c'est qu'il attend beaucoup de l'Etat et épargne le capital...

Les mesures gouvernementales proposées par le Président mi-décembre, en réponse au mouvement, épargnent complètement le capital. Notre travail syndical aujourd'hui, c'est de pointer la responsabilité du patronat. Si l'Etat en a, le patronat en a aussi beaucoup, voire beaucoup plus. Nous avons besoin de rééquilibrer la balance. Si le Medef fait mine d'être inquiet, il affiche plutôt une certaine sérénité. C'est pourquoi, nous devons poursuivre notre campagne sur le coût du capital et amplifier nos démonstrations. Oui, il y a de l'argent dans notre pays, mais il est accaparé par une minorité. Beaucoup de fonctionnaires me disent « mais pour nous, c'est différent, nous n'avons pas d'actionnaires ». Pourtant, quand on impose des critères de rentabilité aux services publics, nous sommes dans la même logique. De plus en plus, on déporte l'argent public vers le privé... Aussi, c'est bien les actionnaires qui captent la richesse collective. Il faut donc amplifier cette campagne sur le coût du capital, c'est essentiel.

## On dirait qu'il y a une certaine fatalité, que la capital paraît inattaquable...

La politique doit effectivement reprendre la main sur le capital pour garantir la solidarité et l'égalité des citoyens dans la République. Car, comme on peut le constater, quand le capital prend la main sur le politique, ce sont, quelques-uns qui profitent de la richesse créée par la grande majorité. L'exemple de Ford Blanquefort illustre parfaitement cette situation. Alors que l'entreprise a touché des millions d'euros d'aides publiques directes ou indirectes, quand la direction décide de fermer



© Alaoua Sayad- FTM CGT

le site en France, l'Etat fait mine de protester. Mais demain il va poursuivre dans le même sens avec d'autres entreprises. Il faut inverser tout ça. Les entreprises doivent rendre des comptes et ne peuvent pas seulement toucher des millions pour enrichir leurs actionnaires.

**En 2019, de nouvelles réformes antisociales sont à l'ordre du jour. Est-ce que la colère des Français qui s'est exprimée à travers le mouvement des gilets jaunes peut-être un point d'appui pour créer un autre rapport de forces ?**

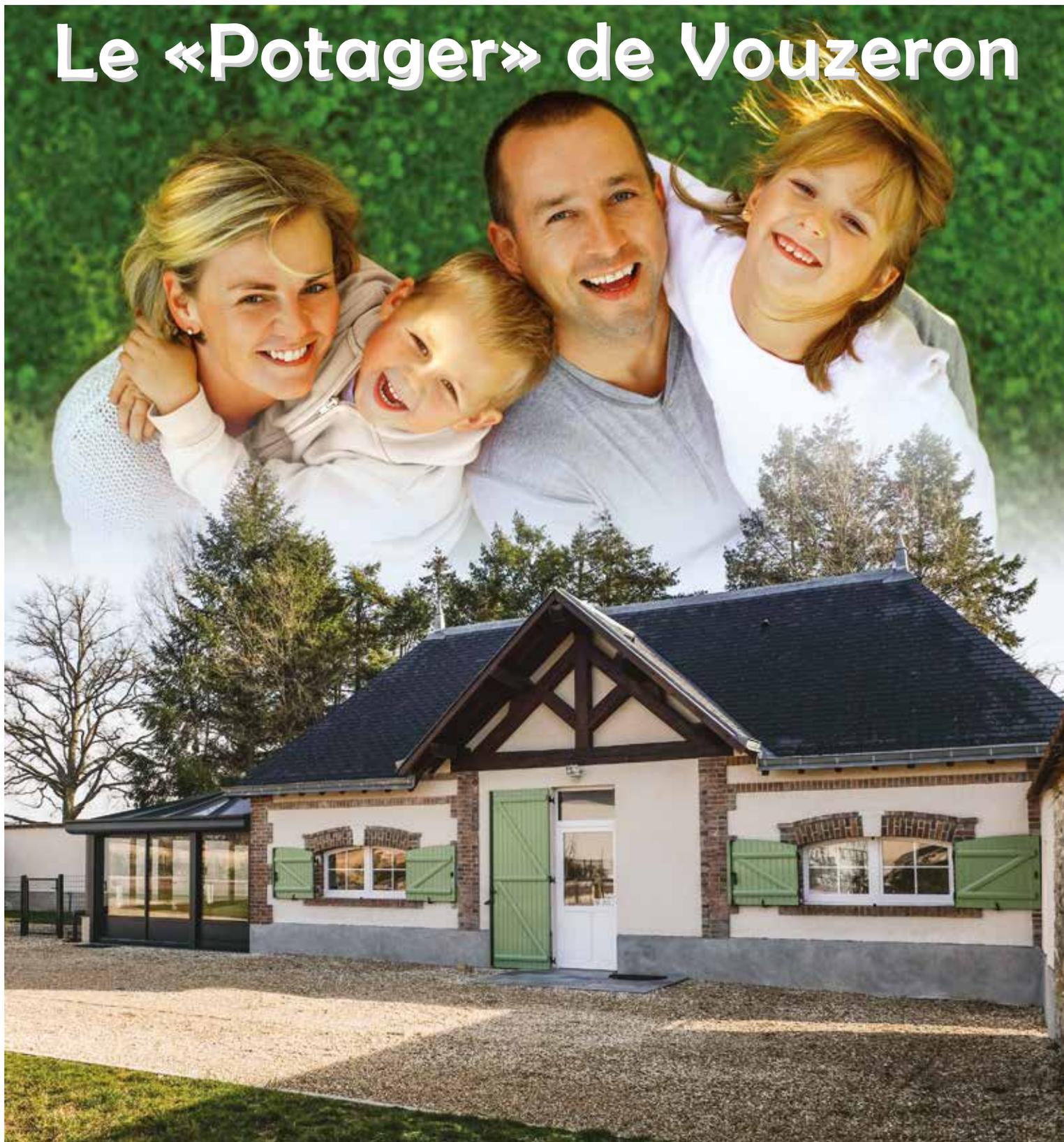
Nous débattons régulièrement des mauvais coups du gouvernement prochainement contre notre système de retraite par répartition, la réforme de l'assurance-chômage et comment s'y attaquer. Force est de constater que nous sommes très forts pour expliquer comment on va être mangé, mais beaucoup moins pour offrir des perspectives. Or, on voit bien que le salaire, la question du pouvoir d'achat, du salaire minimum, le montant des pensions sont davantage au cœur des problématiques quotidiennes. Nous avons donc besoin d'une CGT qui sache avant tout écouter et qui ne décide pas à la place des autres. Or, c'est ce qui manque aujourd'hui. Nous avons un boulevard pour parler salaire, salaire socialisé et ouvrir les discussions sur la protection sociale donc retraite, santé, ... Aujourd'hui, la réforme des retraites reste une priorité, mais nous devons

prendre cette bataille différemment. Plutôt que d'expliquer ce qu'on risque de perdre, nous avons besoin de revenir sur les moyens qui existent pour augmenter le niveau des pensions, revenir à un âge de départ en retraite à 60 ans. Il s'agit de convaincre que nous sommes face à un choix entre la solidarité, qui s'appuie notamment sur les cotisations sociales, ou bien laisser la main au capital.

**Quelle est la feuille de route de la CGT dans les semaines à venir ?**

Notre responsabilité est, dans les boîtes, les quartiers avec les UL, d'écouter, de réunir les gens, d'aider à formaliser les attentes dans des cahiers de revendications et les porter plus largement, d'organiser des actions notamment dans le cadre des NAO... C'est aussi la prise en compte, dans le cadre de la préparation de notre congrès des questions soulevées par le mouvement sur notre organisation. Soit, on part des réalités du travail pour alimenter ce qu'on dit dans le document d'orientation pour prendre des décisions, soit on fait de la théorie qui amène à un débat d'initiés et dans ce cas là, il n'en sort pas grand-chose, parce qu'on ne traite pas des vrais problèmes. Nous avons donc du pain sur la planche...

# Le «Potager» de Vouzeron



Location de pavillon de vacances en Sologne  
semaine et week end

Réservations possibles via Abritel ([www.abritel.fr/location-vacances/p1492982](http://www.abritel.fr/location-vacances/p1492982)) pour tous.  
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou [contact@ufm-idf.fr](mailto:contact@ufm-idf.fr)

Histoire

# 110 ans ! Des métiers à l'industrie (1860-1909)

On retient volontiers le congrès de mai 1909 comme acte de naissance de notre Fédération. Pour autant, celui-ci est le fruit d'un processus historique qui plonge ses racines jusqu'au XVIII<sup>e</sup> siècle, avec l'émergence des futurs bastions de la sidérurgie et, en parallèle, l'affirmation du compagnonnage, ces associations d'ouvriers suffisamment puissantes pour engager des grèves et imposer des salaires.

La Révolution française marque une rupture, en interdisant les coalitions et les grèves par la loi Le Chapelier (1791). Au nom des principes de liberté et d'égalité, ouvriers et patronat sont donc privés de leur droit de s'organiser, même si la répression tend à ne frapper que les premiers. En riposte, des « sociétés de secours mutuels » apparaissent, d'abord cantonnées à la prise en charge de la maladie, de l'accident ou encore du chômage, avant de se charger peu à peu, sous le nom de « sociétés de résistance », de représenter les ouvriers et de défendre leurs revendications.

## L'émergence du syndicalisme

La France reste essentiellement rurale et il faut attendre la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle pour que la Révolution industrielle s'impose. Le développement économique quadruple le nombre de salariés en vingt ans, tandis que la production se concentre.

Les luttes se multiplient, tout comme les premières chambres syndicales, à l'image de celles des métallurgistes de Grenoble (1866), des mécaniciens de Paris (1868) ou des mouleurs de fer d'Amiens (1869). Les catalyseurs sont pluriels : tournant libéral du Second Empire de Napoléon III qui tolère un droit de grève très encadré à partir de 1864, les mauvaises conditions de travail, les bas salaires, l'arbitraire patronal, mais aussi les contacts pris lors des Expositions internationales et au sein de l'Association internationale des travailleurs (AIT) fondée en 1864.

La répression qui met fin à la Commune de Paris en 1871 brise net cette dynamique syndicale. Les pertes sont considérables, entre les exécutés, les déportés ou ceux contraints à l'exil. Malgré tout, le syndicalisme relève la tête, comme chez les ouvriers du bronze parisien ou les mouleurs et fondeurs en fer et cuivre de Nantes.

## Vers une fédération unique d'industrie

À la suite du premier congrès ouvrier de France (1876), qui impulse la structuration progressive du mouvement

ouvrier entre partis politiques et syndicats, et une polarisation accrue entre courants réformistes, marxistes et anarchistes, l'Union corporative des ouvriers mécaniciens de la Seine prend l'initiative de convoquer le premier congrès national de la métallurgie en octobre 1883. Cette première tentative d'unification, n'ayant pas abouti à une structure pérenne, fut suivie d'une seconde, avec la création de la « Fédération nationale des ouvriers métallurgistes de France » en février 1890. Bien que défendant le principe d'une fédération d'industrie regroupant l'ensemble des métiers de la métallurgie, elle ne parvient pas à le mettre en pratique, en dépit de sa transformation en « Union fédérale des ouvriers métallurgistes » en 1899.



Une du Bulletin officiel de la FNOM, 1891  
© coll. IHS CGT Métaux.

Au seuil du XX<sup>e</sup> siècle, chaque corporation conserve donc sa propre fédération. Mouleurs, ouvriers du cuivre, mécaniciens, modeleurs, chauffeurs-conducteurs, ouvriers de la voiture, ouvriers maréchaux, bijoutiers-orfèvres, ferblantiers-boitiers, un vrai inventaire à la Prévert !

Le mois prochain, nous reviendrons sur l'unité fragile réalisée en 1909 et sur les divisions nées de la Première Guerre mondiale et de la Révolution russe.

*Emeric Tellier, Conseiller fédéral*

Salarié(e)s

# Vote électronique

## Le subir ou s'en emparer ?



**V**anté par certains, décrié par d'autres, le vote électronique est loin de faire l'unanimité ! Les articles R. 2314-8 à R. 2314-21 du Code du travail fixent les modalités de mise en œuvre du vote électronique. L'élection peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance. La possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe.

### À défaut d'accord, l'employeur peut décider seul de ce recours !

Effectivement, la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dite « loi Travail » permet le recours à cette modalité de vote sur seule décision de l'entreprise, « à défaut d'accord ». La publication du décret d'application est survenue le 6 décembre 2016 (Décret n°2016-1676 du 5 décembre 2016) et ouvre définitivement le droit pour l'employeur de mettre en place unilatéralement le vote électronique. Ce dernier peut, en outre, rendre obligatoire cette modalité de vote, en excluant explicitement le vote à bulletin secret sous enveloppe !

Nous savons que beaucoup de militants sont opposés au vote électronique. Les raisons sont diverses à cette opposition, mais celles qui reviennent le plus souvent sont les suivantes. Le vote électronique ne serait pas fiable, il y aurait un risque de piratage. De plus, le vote électronique ferait baisser le taux de participation, notamment sur le 1<sup>er</sup> collège. Car c'est souvent dans cette catégorie qu'il y a un plus grand nombre de salariés qui ne maîtrisent pas ou peu l'outil informatique... Comme décrit un peu plus haut, l'employeur aura le dernier mot et pourra imposer le vote électronique que l'on soit contre ou que l'on soit pour !

### Garder la main

Il nous faut désormais élever le débat, dépasser les clichés et être force de propositions pour que le vote électronique, à défaut d'empêcher sa mise en place, devienne un dispositif s'approchant le plus possible de nos attentes... Concernant la fiabilité ou les risques de piratage, ces arguments relèvent plus de la fantaisie populaire que de la réalité. Même si aucune technologie n'est fiable à 100% et que l'on n'est pas à l'abri de bugs, rien ne prouve que les risques soient plus élevés que pour un scrutin traditionnel... Concernant la baisse du taux de participation lors du scrutin, le vote électronique est le bouc émissaire idéal ! En règle générale, le vote électronique a une incidence positive sur le taux de participation des cadres. En revanche, on constate dans beaucoup d'élections, une baisse de participation chez les ouvriers au 1<sup>er</sup> collège. Sans revenir sur le débat que nous avons et qu'il nous faudra développer en profondeur sur notre qualité de vie syndicale, ce serait faire *fi* de nos lacunes que de penser que le vote électronique serait le seul responsable de la baisse du taux de participation...

### Comment limiter ses effets indésirables ?

Lors de la négociation du PAP (Protocole d'Accord Pré-électoral), on peut revendiquer la mise en place de bureaux de vote électronique présentiels par collège. C'est à dire, qu'au lieu de se rendre dans un isolement pour mettre son bulletin dans une enveloppe, le salarié ira toujours dans un isolement, mais pour voter sur un ordinateur... Cela a été obtenu dans plusieurs entreprises (Constellium, Michelin, Valeo SE...). Concernant Valeo Systèmes d'Essuyage que je connais bien, nous avons également obtenu que tous les salariés, par groupe de dix, aient une formation d'environ 15 minutes juste avant d'aller voter pour faciliter l'action de vote et tenter de rassurer celles et ceux qui ne seraient pas à l'aise devant un ordinateur. On peut espérer que ces mesures seront de nature à maintenir le taux de participation. Même si le vote électronique est une nouveauté dont on se serait bien passée, il nous faut prendre conscience que, là où on ne peut pas empêcher sa mise en place, on peut intervenir pour l'encadrer, le surveiller et le rendre moins rebutant, et faire en sorte qu'il ne soit pas un frein supplémentaire pour voter CGT...

**Fabrice Fargheot**, Valéo Issoire et  
membre du CEF

Plus loin que nos droits

# La barémisation des **indemnités prud'homales** a du plomb dans l'aile



**L**e Conseil des Prud'Hommes de Troyes (10), par cinq décisions du 13 décembre 2018 a déclaré « *inconventionnels* » les barèmes encadrant l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, prévus par l'ordonnance Macron (L1235-3). Depuis, d'autres conseils des Prud'hommes ont pris des positions identiques.

## **Un barème contraire aux conventions internationales ?**

En effet, ils sont contraires aux conventions internationales et en particulier à la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail. Le Conseil des prud'hommes (CPH) a considéré ce texte directement applicable. Pour ce faire, il s'appuie sur la hiérarchie entre les règles de droits internationales et le droit français. Il argumente, ainsi : « *L'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958 indique que des traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois* ».

Ainsi, l'avis du conseil constitutionnel ne serait pas opposable aux justiciables parce que « *le contrôle de conformité des lois par rapport aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de Cassation et du Conseil d'Etat* ». Le Conseil des prud'hommes de Troyes reprend l'argumentaire développé par le Syndicat des Avocats de France dans un argumentaire juridique publié début 2018 démon-

trant « *que cette réforme viole les dispositions de l'article 24 de la Charte Européenne des Droits Sociaux et l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail qui affirment le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à recevoir une indemnité adéquate* ».

## **Un flou juridique demeure**

Ces décisions ont déclenché l'ire d'une ministre du travail méprisante et insultante et bafouant le principe de la séparation des pouvoirs. Le Conseil des prud'hommes de Troyes, unanime et choqué a répliqué dans un communiqué de presse. Depuis la décision des juges troyens, les CPH de Lyon et Amiens sont allés dans le même sens. Certes, dans une décision, le Conseil des prud'hommes du Mans a été dans le sens du ministre. Combattre la barémisation, c'est une bataille de fond indispensable pour la garantie des droits des salariés. De réforme judiciaire en barémisation, le nombre d'affaires devant les CPH chutent, défendre ses droits devient de plus en plus difficile. Sur les bases évoquées de la conventionnalité, la Cour Constitutionnelle italienne (qui elle, en a le pouvoir), vient de censurer un article d'un décret encadrant la durée d'indemnisation en cas de licenciement (décision 194 du 26/09/2018). C'est une lueur d'espoir supplémentaire dans le combat nécessaire.

**Claudy Menard**, Conseiller fédéral

Plus loin que nos droits

# La mise en place du **Comité de groupe**

**A** l'occasion de la sortie d'un décret (2018-921 du 26/10/2018) ajustant les règles des comités de groupe suite à la création du CSE, il convient de rappeler les dispositions régissant leur composition.

## L'accord en premier lieu

La mise en place d'un comité de groupe passe par un accord entre les organisations syndicales et le patron. Tous les syndicats, même non représentatifs, ayant obtenu des élus dans au moins l'un des CSE dépendant du groupe doivent participer à la négociation de tout accord concernant le fonctionnement du comité de groupe (*Cassation Sociale*, 4 mai 1994, *Pourvoi n° 91-15.064*, *Cass. soc.*, 30 mars 2010, no 08-21.199, *Bull. civ. V*, no 82, *JSL*, no 277-11). Mais participer à l'accord de mise en place et fonctionnement du comité de groupe ne signifie pas, pour un syndicat, le droit de négocier tous les accords au niveau du groupe.

L'accord de mise en place est un accord spécifique qui ne répond pas aux conditions d'un accord de droit commun (*Cass. soc.*, 30 mars 2010, no 08-21.199). La jurisprudence n'est pas très explicite, accord unanime ou accord majoritaire, et la doctrine est aussi partagée. Une chose est certaine, en l'absence d'unanimité, l'accord doit réserver aux organisations non signataires, les sièges leur revenant en application des règles légales et leur laisser toute liberté de désigner leurs représentants, conformément aux principes posés en matière de principes conventionnels de droits syndicaux (*Cassation Sociale*, 20 novembre 1991, 90-60555)

## La composition

Le comité de groupe est composé :

- du chef de l'entreprise dominante (mère) ou son représentant, assisté de deux personnes de son choix ;
- des représentants du personnel des entreprises constituant le groupe, désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux CSE ou CSE d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe (ou CE ou comités d'établissement). Leur nombre et leur répartition sont déterminés par l'accord collectif constituant le comité de groupe ou, à défaut, par la DIRECCTE. La loi n'a pas prévu de membres suppléants, ni de représentants syndicaux, mais un accord collectif (par exemple, constitution du comité de groupe) peut en décider autrement, d'où son importance (*Cass. soc.*, 30 avr.

2003, no 01-10.027 ; *Cass. soc.*, 13 mai 2003, no 00-19.035 ; *Cass. soc.*, 8 déc. 2004, no 03-60.484).

## Les représentants du personnel

Ils sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux CSE ou CSE d'établissement (ou CE ou comités d'établissement) de l'ensemble des entreprises du groupe et à partir des résultats des dernières élections (*C. trav.*, art. L. 2333-2).

Le Code du travail pose deux limites (D2332-2) :

- le nombre maximum de représentants est fixé à 30 ;
- lorsque moins de 15 entreprises d'au moins 50 salariés sont dotées d'un CSE, le nombre de membres du comité de groupe ne peut pas être supérieur au double du nombre de ces entreprises (*C. trav.*, art. D. 2332-2).

Les entreprises du groupe qui ne disposent pas de CSE/CE ne peuvent avoir de représentant au sein du comité de groupe. Seuls les CSE de plus de 50 salariés sont pris en compte. La qualité d'élu aux comités d'entreprise ou d'établissement (transposable au CSE / CSE d'établissement) de l'ensemble des entreprises du groupe s'apprécie à la date de la désignation. Ainsi, un salarié peut être membre et secrétaire d'un comité du groupe, dès lors qu'au moment de sa désignation, il est membre élu d'un des établissements du groupe.

Dans les groupes comportant un nombre élevé d'entreprises, toutes les entreprises du groupe ne sont pas représentées, l'accord collectif est nécessaire. Il détermine



la composition du comité. Faute d'accord, le CSE (CE) ou les organisations syndicales représentatives de l'entreprise dominante ou d'une entreprise du groupe peuvent saisir le tribunal de grande instance du siège de l'entreprise dominante (C. trav., art. R. 2331-2) pour les litiges relatifs :

1°/ A la constitution et à la composition du comité de groupe ;

2°/ A l'inclusion dans le comité de groupe.

Les organisations syndicales représentatives peuvent, aussi saisir le tribunal d'instance du siège de l'entreprise dominante pour les litiges relatifs à la désignation des représentants du personnel au comité de groupe.

Le nombre total des sièges au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège (C. trav., art. L. 2333-4), selon la représentation proportionnelle au plus fort reste et en fonction des effectifs appréciés au moment des dernières élections CSE.

Les collèges servant de base à la répartition des représentants du personnel au comité de groupe entre les organisations syndicales sont ceux des élections des membres des comités d'entreprise ou d'établissement au sein de chaque entreprise du groupe ; cette règle devrait s'appliquer pour les CSE (Cass. soc., 21 nov. 2007, no 07-60.011). Seul un accord collectif unanime peut, à l'occasion de la désignation des représentants du personnel au comité de groupe, modifier le nombre et/ou la composition de ces collèges (Cass. soc., 19 nov. 2002, no 01-60.563). Par conséquent :

- si les collèges adoptés sont ceux qui ont servi de base aux élections des membres des CSE au sein de chaque entreprise du groupe, la répartition est simple ; chaque salarié restant attaché à son collège d'origine ;

- si un accord unanime modifie les collèges pris en compte au niveau de groupe, il est nécessaire de sortir

les salariés des collèges existant dans les sociétés pour les incorporer dans les collèges choisis ; c'est l'accord qui doit organiser la répartition.

### La répartition des sièges entre les organisations syndicales

Une fois les sièges répartis entre les collèges, il convient de fixer le nombre des sièges auxquels a droit chaque organisation syndicale. Les organisations syndicales pouvant désigner des représentants sont celles habilitées à présenter des candidats au premier tour des élections au CSE ou au CSE d'établissement (ou au CE ou au comités d'établissement).

ATTENTION : un syndicat ne peut désigner au comité de groupe qu'un représentant du personnel qui a été élu sur l'une de ses propres listes (Cass. soc., 31 mars 2009, no 08-60.482). De plus, il ne peut désigner qu'un élu appartenant au même collège que celui du siège dont il dispose au comité de groupe. La Cour de cassation a ainsi annulé la désignation par une organisation syndicale d'un représentant élu dans le collège « maîtrise » alors que le syndicat disposait d'un siège au comité de groupe dans le collège « cadres et journalistes » (Cass. soc., 26 avr. 2006, no 05-60.275).

### L'intervention de la DIRECCTE sur la répartition des sièges entre les élus

Lorsque, au sein du groupe, la moitié au moins des élus d'un ou plusieurs collèges sont élus sur des listes autres que syndicales, c'est la DIRECCTE du siège social de la société dominante qui fixe la répartition des sièges pour le ou les collèges considérés. Il tient compte de la répartition des effectifs du collège considéré entre les entreprises constitutives du groupe, de l'importance relative de chaque collège au sein de l'entreprise et du nombre des suffrages recueillis par chaque élu (C. trav., art. L. 2333-4).

Trois critères permettent donc de guider la DIRECCTE dans sa décision :

- privilégier les entreprises ayant le plus grand nombre de salariés dans le collège considéré ;
- accorder une préférence aux entreprises dans lesquelles les effectifs du collège considéré représentent une part importante des effectifs globaux de l'entreprise ;
- faire référence au nombre de suffrages recueillis par chaque élu.

La DIRECCTE doit respecter une représentation proportionnelle des élus présentés sur des listes d'organisations syndicales et des autres élus (sans étiquette). Par conséquent les membres du comité du groupe ne se limitent pas aux seuls représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national (CE, 26 févr. 2001, no 206461). La négociation du comité de groupe est complexe et doit retenir toute notre attention.



Industrie

# OPCO, késako ?

**P**our les amateurs d'acronymes en voici un nouveau : l'OPCO, Opérateur de compétences. La loi du 5 septembre 2018 relative à la « liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément transformé le paysage de la formation professionnelle à la fois dans les dispositifs de formation (CPF, fin du CIF...) et aussi dans la gestion technique, politique et financière de la formation professionnelle. L'OPCO remplace ainsi désormais l'OPCAIM (organisme paritaire collecteur agréé).



## Des missions paritaires qui évoluent

Depuis 1994, l'OPCAIM est chargé de développer la formation professionnelle continue en direction des salariés de la métallurgie et d'assurer un service de proximité auprès des PME et TPE notamment. Par ailleurs, c'est aussi l'OPCAIM qui collecte auprès des entreprises la taxe d'apprentissage et la contribution formation continue. Désormais, la collecte des fonds de la formation est

transférée aux URSSAF, pour le compte d'un nouvel organisme national « France Compétences ». Charge à celui-ci de reverser aux différents OPCO les financements nécessaires aux politiques et aux actions de formation, selon la convention d'objectifs et de moyens (com) qui sera établie entre France Compétences et l'OPCO.

France Compétences est placé sous la tutelle du Ministre chargé de la formation professionnelle. Outre son président et son directeur général, la gouvernance de l'institution est assurée par un conseil d'administration de 15 membres. C'est donc l'Etat qui met ainsi la main sur l'argent de la formation jusqu'alors géré paritairement par les organisations syndicales et patronales.

Quant à l'OPCO, il lui reste notamment à :

- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- appuyer techniquement les branches pour la GPEC et la certification,
- assurer un service de proximité pour les TPME,
- s'assurer de la qualité des formations financées.

## La métallurgie dans un OPCO inter-industries

La loi a fortement incité les organisations syndicales et patronales à réduire le nombre d'OPCO à 11 (en lieu et place des 22 OPCA). Ainsi, le législateur a considéré nécessaire de regrouper les branches industrielles dans un même OPCO. C'est désormais chose faite puisque fin décembre a été conclu un accord de constitution de l'OPCO inter-industriel, l'OPCO zi.

Celui-ci regroupe 22 branches industrielles dont la métallurgie, la chimie, le pétrole, les industries pharmaceutiques, le papier-carton, l'énergie ou encore le recyclage. C'est un champ d'intervention immense puisque près de 2,7 millions de salariés et 65 000 entreprises.

Pour la Fédération de la Métallurgie, partie prenante de la mise en œuvre de cet OPCO zi, ce nouvel outil est une opportunité dans le développement de nos industries. En effet, tout en gardant nos spécificités de branche, l'OPCO zi pourrait participer à la construction de filières industrielles notamment par la mise en place de formations transverses communes à tous les salariés des différentes industries.

**Aurélié MAHOUT**, membre du CEF

Vie au travail

# Numérique, une révolution à construire

**L**es technologies de l'information et de la communication bouleversent de plus en plus nos modes de vie, mais surtout notre travail et son organisation. En effet, cette « révolution numérique » échappe à la maîtrise et à la réflexion des salariés, notamment des ICT.

Comment faire de cette déficience une opportunité pour gagner le « bien travailler » avec plus d'autonomie, plus de liberté, plus de bien-être au travail ? L'UGICT-CGT, depuis 2014, s'est confrontée à cette question à l'image des rencontres d'Options du 22 novembre 2018. L'UGICT-CGT a présenté ses travaux sur ce sujet qui ont reçu le soutien de l'ANACT (voir dossier « Options » de décembre 2018). La somme de ces travaux est disponible sur le site : <https://lenumeriqueautrement.fr>

C'est l'UFICT Métallurgie, au sein du Collectif Numérique UGICT, qui y a contribué en proposant une application permettant d'évaluer et visualiser graphiquement les contraintes psychosociales de l'environnement de travail d'un individu, d'un collectif, ou de collectifs entre eux.

## Un outil de diagnostic

Cet outil d'évaluation, d'où découle l'application, a été réalisé sur la base des modèles de Karasek et Siegrist. Ces modèles dominent actuellement dans les études épidémiologiques puisqu'ils permettent d'évaluer les contraintes psychosociales de l'environnement de travail. Le questionnaire est conçu sur 4 axes :

1. Le niveau d'exigence
2. Le niveau d'autonomie
3. Le niveau de soutien (collègues et managers)
4. Le niveau de reconnaissance

Elle génère deux graphiques, le premier centré sur le soutien (Karasek) et le second sur la reconnaissance (Siegrist). Sa singularité résulte dans le fait qu'il intègre la prise en compte de la dimension numérique pour les conditions de travail et les transformations des organisations du travail. Car aujourd'hui, solutions organisationnelles et solutions numériques sont intimement liées. L'utilisation de cette application peut être utilisée pour établir un « constat partagé » entre l'employeur et IRP. Cet état des lieux est utile pour motiver les sujets à traiter afin d'améliorer les conditions et la qualité du travail. Elle est utilisable sur une entité, un service donné et/ou un métier, voire sur un poste de travail.

## Risque ou opportunité de le mettre en œuvre ?

Pour l'utiliser, il sera sûrement nécessaire d'avoir un appui « scientifique » malgré le label ANACT, des camarades passent par la médecine du travail, ou directement en informant le personnel par tract (model disponible à l'UFICT), voire les deux... Nous allons devoir faire attention, de ne pas tomber dans la posture de la direction ; celle de sur-responsabiliser la hiérarchie de proximité en lui indiquant qu'il doivent être garant de la santé de leur équipe, avec pas ou peu de moyen de modifier l'organisation ou le volume de charge de travail à effectuer.

Mais quelle opportunité de donner une image constructive et utile aux salariés et à la hiérarchie de proximité, de notre syndicalisme CGT ? Allez sur le terrain à la rencontre des ICT avec cet outil afin de parler de leur travail...

*Le collectif UFICT Métallurgie*



Fotolia\_ Sergey Nivens



# POUR QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DEVIENNE UNE RÉALITÉ

## On y croit !

Mais que le chemin est long pour y parvenir.

Avec la loi Avenir professionnel, l'objectif est désormais d'identifier, réduire et supprimer les écarts injustifiés à poste équivalent. Comment les élus peuvent-ils se saisir de cette ambition et peser sur sa mise en œuvre dans leur entreprise ?

**CONSTAT :** Selon les chiffres officiels, l'écart de rémunération est de 24% en défaveur des femmes au cours d'une carrière. La loi prévoit désormais de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat qui concernera toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s. Les modalités et la méthodologie doivent faire l'objet d'un prochain décret... toujours en cours...

## VOUS SOUHAITEZ VOUS EMPARER DE CE SUJET DÈS AUJOURD'HUI ?

Pour vous, l'égalité Femmes-Hommes constitue un enjeu stratégique dans votre entreprise : écarts de rémunération, évolutions de carrière, mixité des emplois, conditions de travail, emploi des femmes seniors... Vous voulez préparer vos prochaines NAO, dont les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. Vous voulez négocier un accord sur l'égalité Femmes-Hommes...

## NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS LA RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC DES SITUATIONS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES POUR APPUYER VOTRE ACTION SYNDICALE

### ➤ Etape 1 : le cadrage

Une réunion de cadrage avec vous, représentant.e.s du personnel, nous permet d'identifier les attentes et les problématiques de votre entreprise.

### ➤ Etape 2 : Le recueil et le traitement d'informations

Nous collectons des données individuelles, et anonymisées, concernant aussi bien les rémunérations fixes et variables, les évolutions de carrière que les conditions d'emploi sur plusieurs années ou sur la formation...

### ➤ Etape 3 : Les entretiens

Cette phase prévoit des entretiens avec la DRH, le management et les salarié.e.s ainsi qu'avec vous, représentant.e.s du personnel, que vous soyez déjà ou non passé en CSE.

### ➤ Etape 4 : La présentation de nos travaux

Nous vous présentons nos travaux en réunion préparatoire et en réunion plénière et, le cas échéant, nous vous accompagnons dans la négociation de votre futur accord Egalité Femmes-Hommes.

