



COMPTE-RENDU

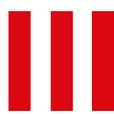
ASSISES

DES MÉTIERS

DE

L'IMPRIMERIE

Acte



MONTREUIL

27, 28 novembre 2017

Avec le soutien du **Fonds Social Européen**



filpac cgt

Fédération des travailleurs
des industries du livre,
du papier et de la communication CGT

ASSISES DES MÉTIERS DE L'IMPRIMERIE

Acte III



PROGRAMME du lundi 27 novembre 2017

14 h 00 > 17 h 45

-
- 14 h 00**
de 9 h 30 à 10 h 00 Accueil des participants
Présentation et introduction aux débats de la journée
-
- de 14 h 00 à 14 h 15** **Présentation du programme des Assises** (page 3)
-
- de 14 h 20 à 15 h 30** **Débat III des Assises : les préconisations syndicales** (page 4)
• Débat avec la salle sur les propositions d'actions (*point non traité dans le document*)
-
- de 15 h 30 à 16 h 15** **1^{ère} table ronde / Santé au travail, conditions de travail et protection sociale, l'enjeu de la formation des élus et des syndiqués pour résister aux ordonnances** (page 5)
• Yannick Garnier, formateur FILPAC CGT
• Denis Turrier, directeur général de Lourmel, groupe de protection sociale historique des professions graphiques (hors presse quotidienne)
-
- de 16 h 30 à 17 h 45** **2^e table ronde / Ordonnances, entre résistance et offensive syndicale** (page 9)
• Michel Henry, avocat au barreau de Paris
• Laurent Millet, directeur des revues juridiques de la CGT, docteur en droit
• Mustapha Omari, président directeur général du cabinet APEX-Isast
• Jacques Denoyel, directeur associé du cabinet Sécafi-Alpha
• Patrick Bauret, secrétaire général de la FILPAC CGT

PROGRAMME du mardi 28 novembre 2017

9 h 00 > 12 h 30

-
- de 9 h 00 à 10 h 30** **1^{ère} table ronde / Formation professionnelle : réforme à venir, enjeux pour les salariés et actions syndicales** (page 17)
• Jean-Philippe Maréchal, conseiller confédéral et premier vice-président de l'AGEFOS-PME
• Angeline Barth, présidente de l'OPCA AFDAS
• Franck Chéron, responsable du pôle développement d'Emergence
-
- de 10 h 45 à 12 h 30** **2^e table ronde / Formation syndicale : nouveaux enjeux, financement, organisation et développement de modules de formation** (page 23)
• Nicolas Faucher, secrétaire à l'organisation et la vie syndicale
• Mounir Bourhaba, avocat en droit social

Clôture des Assises

PRÉSENTATION DU PROGRAMME DES ASSISES

Pascal Lefèbvre remercie les personnes présentes à l'occasion de ces **ASSISES DES MÉTIERS DE L'IMPRIMERIE**.

Patrick Bauret prononce le discours d'introduction devant les membres de l'assistance.

Chers amis, chers camarades. Nous arrivons à la dernière étape des Assises des métiers de l'imprimerie et du livre. Nos premiers travaux ont porté sur l'impression, ses modes de fonctionnement, sa diversité, ses qualités, ses défauts, ainsi que sur son avenir dans un monde qui bouge. Un monde où les nouvelles technologies brouillent nos certitudes et refondent nos habitudes. Un monde où les nouvelles technologies bouleversent sensiblement nos modes de vie, signent, bien souvent, la détérioration de nos conditions de travail et mettent en danger les emplois dans la chambre de nos branches professionnelles.

Ces nouvelles technologies se mettent, bien souvent, au service du capital alors qu'elles devraient être au service des hommes, des femmes et de leur émancipation.

La FILPAC CGT défend l'imprimé. L'imprimé, c'est le support du savoir, de la culture et de l'éducation des peuples. C'est surtout l'information vérifiée, réelle et analysée. Une information utile à la démocratie à condition qu'elle reste porteuse d'idées plus réalistes permettant la contradiction et le débat d'idées.

Demain, l'imprimerie, cette invention qui a bouleversé le monde, existera toujours. Ce sont les outils pour noircir ou colorier le papier et bien d'autres supports qui vont changer.

La FILPAC ne cherche pas à opposer les techniques nouvelles et anciennes mais considère, contrairement aux patrons et à leurs médias, que la complémentarité des supports donne lieu à une plus grande diversité des idées et des opinions. C'est à nous d'intervenir, à tous les niveaux, pour nous approprier ces nouvelles technologies émergentes et faire en sorte de ne plus subir l'arbitraire patronal.

La deuxième partie de nos Assises a porté sur le livre dans toute sa diversité, en explorant toutes les phases de création, de fabrication, de diffusion de ce support papier que toutes et tous avons eu entre nos mains dès notre plus jeune âge. Le livre existe depuis des siècles, il a participé et participe encore à l'évolution positive de nos sociétés.

Nous avons mis au débat toute son histoire et réfléchi ensemble aux dimensions qu'il recouvre (culture, histoire, épanouissement, société, éducation et même les rêves qu'il peut procurer). Dans notre société où les géants du net véhiculent la pensée unique à caractère libéral, le livre et l'écrit papier sont et resteront les seuls espaces de liberté, d'expression et de pluralisme.

Notre fédération, lors de ces journées, a réuni la quasi-totalité des acteurs de la filière de l'écrit imprimé. Les métiers de l'imprimerie, du livre et du papier font partie d'une filière indissociable.

Aujourd'hui, la dernière phase de nos travaux est de construire une réponse adaptée aux bouleversements techniques et technologies dans cette société uniforme que l'on tente de nous imposer.

Ces Assises sont organisées dans le cadre d'un projet financé par le FSE dont l'objet est d'anticiper les changements dans le secteur de l'imprimerie dans une perspective d'emploi, avec les salariés comme acteurs.

Il est bien évident que la politique du gouvernement dans le domaine du travail dégrade et va continuer à dégrader la vie des travailleurs et même celle des entreprises. Quels seront demain les éléments collectifs qui régiront les règles du travail ?

Les débats de ce jour, tant sur la santé au travail que sur la résistance aux ordonnances, sont incontournables pour appréhender la déréglementation en cours. Il s'agit de relever syndicalement le défi posé par la destruction du socle social issu de plus d'un siècle de luttes et de conquêtes.

Demain, nous aborderons les bouleversements dans le domaine de la formation professionnelle et comment, au côté de la formation syndicale, elle devient plus que jamais un axe revendicatif majeur de l'action syndicale. La formation professionnelle, y compris dans sa dimension pédagogique et de contenu, doit redevenir une des tâches de notre syndicalisme comme elle l'a été dans nos secteurs de l'imprimerie et comme elle doit le redevenir.

Le dernier volet de nos travaux portera sur la mise en place, pour 2018 et les années à venir, de modules de formation syndicale et professionnelle afin que nous devenions véritablement acteurs dans nos métiers.

Plus que jamais, face à l'offensive patronale sans précédent, renvoyant le monde du travail au XIX^e siècle, notre syndicalisme doit répondre aux revendications immédiates des travailleurs tout en donnant des perspectives de transformation syndicale de cette société libérale. Si nous voulons être les acteurs de nos

vies et de notre travail, il nous faut appréhender les changements régressifs actuels pour les comprendre et surtout mieux les combattre.

Voilà quelques éléments que nous devons penser et analyser lors de ces deux jours de travail et qui devront servir à la conclusion de ces Assises des métiers de l'imprimerie que nous avons ouvertes il y a un peu plus d'un an.

Merci à tous et bons travaux.

Pascal Lefèbre évoque le programme de ces deux jours d'Assises centré sur le travail syndical qui attend la CGT. Ce dernier volet des Assises tourne autour de la formation professionnelle et syndicale, mais aussi autour des ordonnances. Comment, dans le cadre de cette nouvelle situation sociale que veut imposer le patronat et le gouvernement, la CGT va-t-elle pouvoir lutter, résister et riposter ?

Il explique qu'il n'est pas anodin de commencer avec les questions de santé et de sécurité au travail. Selon lui, il s'agit d'axes majeurs de l'activité syndicale aujourd'hui et demain. Pascal Lefèbre introduit brièvement **Yannick Garnier**, responsable du pôle formation et santé au travail de la FILPAC CGT, pour souligner qu'il reviendra sur ce point. Ce papetier, qui vient de Smurfit, vient d'obtenir un nouveau diplôme sur la santé au travail, l'ergonomie et l'organisation du travail.

Pascal Lefèbre indique que Yannick Garnier exposera ensuite quelques modules de formation qu'il dispense avec d'autres camarades du secteur santé au travail. Un premier débat sera ensuite mené en présence de **Denis Turrier**, directeur général de Lourmel, groupe de protection sociale historique des professions graphiques (hors presse quotidienne). La santé au travail est un enjeu majeur pour le syndicalisme et les travailleurs, d'autant que le gouvernement va s'attaquer à l'assurance chômage et à la sécurité sociale.

Un débat un peu novateur aura ensuite lieu autour des ordonnances. Il détaille le type de débatteurs invités : des juristes, des avocats et des experts. **Patrick Bauret** représentera la CGT dans ce débat. Le programme de la deuxième demi-journée sera présenté plus tard.

LUNDI 27 NOVEMBRE

DÉBAT III DES ASSISES : LES PRÉCONISATIONS SYNDICALES

• **Débat avec la salle sur les propositions d'actions** (*point non traité dans ce document*).

LUNDI 27 NOVEMBRE / PREMIÈRE TABLE RONDE **SANTÉ AU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROTECTION SOCIALE, L'ENJEU DE LA FORMATION DES ÉLUS ET DES SYNDIQUÉS POUR RÉSISTER AUX ORDONNANCES**

- Yannick Garnier, formateur FILPAC CGT
- Denis Turrier, directeur général de Lourmel, groupe de protection sociale historique des professions graphiques (hors presse quotidienne)



Pascal Lefèbvre explique que **Yannick Garnier** va lancer le débat en parlant de la santé au travail. Il lui demande de s'appuyer sur des études pour dresser l'état des lieux de la santé au travail et d'estimer l'impact que vont avoir les ordonnances.

Yannick Garnier lit sa présentation et effectue quelques remarques.

Les salariés français font partie des salariés les plus exposés à une dégradation de leurs conditions de travail. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont un fort impact dans ce domaine. Le portable qu'on donne aux salariés ou les GPS installés dans leur voiture servent à les contrôler. Les livreurs n'ont plus à réfléchir pour livrer leurs commandes, le GPS leur indique par où passer.

L'individualisation est forte, avec, par exemple, des comparatifs effectués pour chaque contrôleur. La demande de productivité aussi. Et les salariés doivent de plus en plus travailler chez eux, répondre à des mails etc. On constate aussi un phénomène de surinformation : les banquiers ont, par exemple, à disposition des analyses de toutes les autres agences.

Yannick Garnier souligne que les relations humaines s'affaiblissent. Les machines à café, par exemple, sont installées au pied des rotatives pour éviter que les salariés ne discutent entre eux pendant leur temps de travail.

Les salariés sont confrontés à de nombreux changements (modification des horaires de travail, PSE etc.) Or, plus le salarié fait face à un nombre important de changements dans l'année, plus il a des problèmes

de santé mentale ou de dépression. Les accidents de travail, après avoir fortement chuté avec la naissance des CHSCT au début des années 1980, augmentent. Yannick GARNIER se demande si cette hausse des accidents de travail n'est pas à mettre en lien avec la dégradation des conditions de travail. De nombreux salariés souffrent, par exemple, de troubles musculosquelettiques. Or, il estime que les salariés ne souffriraient pas autant de ces troubles s'ils ne devaient pas accomplir des gestes répétitifs.

Yannick Garnier pense que les entreprises considèrent que le CHSCT a trop de poids et que ce n'est pas par hasard que le gouvernement a décidé de regrouper en une instance nommée Comité social et économique (CSE) les DP, CE et CHSCT. Les entreprises de plus de 300 salariés auront également l'obligation de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail. Des membres du CSE feront partie de cette commission. Contrairement au mode de fonctionnement du CHSCT, cette commission devra demander au CSE l'autorisation de commander des expertises. Le CSE dans son ensemble votera au sujet de ces expertises. Et non pas uniquement les membres de la commission. Le poids de la direction sera donc plus important qu'à l'heure actuelle.

Yannick Garnier précise également que le CHSCT, libre, n'avait aucun budget. Il pouvait demander autant d'expertises que nécessaires. L'entreprise prenait en charge leur coût. Demain, c'est le CSE qui décidera des moyens accordés à cette commission. D'ailleurs, 20% du coût des expertises devront être financés par le CSE (hors expertises « risque grave », toujours financées à 100% par l'entreprise).

Il précise également que les agents de contrôle devront maintenant être invités à chaque réunion, à la majorité.

Yannick Garnier incite les représentants du personnel à se former sur ces questions de santé au travail, car l'employeur, lui, se forme. Il mentionne plusieurs exemples pour appuyer son propos.

Il constate que, depuis quelques années, les employeurs s'arment d'avocats pour contester des accidents du travail (AT) en jouant notamment sur leur recevabilité. Si l'adresse mentionnée n'est pas celle du siège social, l'AT est, par exemple, irrecevable.

De la même manière, ils font pression sur les salariés pour qu'ils ne transforment pas leur arrêt maladie en accident du travail. Yannick Garnier rappelle qu'une dépression liée au travail est un accident du travail. Il rappelle aussi que la CPAM est le seul organisme autorisé à requalifier une dépression en accident du travail. Les médecins, pas même les médecins du travail, ne peuvent le faire.

Le CHSCT peut demander une enquête après un « accident grave ». Il insiste sur le fait que c'est à cette instance seule de définir ce qu'elle entend par « grave ». Par exemple, si un parpaing tombe à côté d'un salarié, l'entreprise ne va pas considérer que cet accident est « grave », car il n'y aura pas eu d'accident du travail. Mais le CHSCT peut considérer que c'est « grave », car le parpaing aurait pu tomber sur le salarié. Yannick Garnier évoque la création du fonds paritaire pour la formation. Les petites entreprises pouvaient financer les formations nécessaires à l'aide de ce fonds. Après la mise en place des ordonnances, le budget formation sera de 0,16. Une entreprise de 50 personnes aura les moyens d'envoyer deux ou trois personnes en formation par an, pas plus.

Yannick Garnier termine son intervention en précisant que les représentants syndicaux devraient maîtriser ces questions pour défendre les droits des salariés. Il présente ensuite les différents modules de formation proposés par la CGT et incite les représentants syndicaux à les suivre.

Bruno Campaccini, secrétaire du CE de BLG Toul, réagit à un élément mentionné dans la présentation de Yannick Garnier, le fait que les suppléants élus ne pourront assister aux réunions du CSE qu'en l'absence de titulaires après la fusion des IRP (CE, DP, CHSCT). Il demande si la présence des suppléants peut-être négociée dans l'accord d'entreprise relatif aux instances représentatives.

Yannick Garnier lui répond que tout peut être négocié dans l'accord d'entreprise.

Pascal Lefèbre le remercie et conclut cette première intervention en expliquant que suivre une formation santé au travail et CHSCT est plus que jamais nécessaire. La CGT est prête à investir dans les formations. Il appelle d'ailleurs les membres de la FILPAC CGT qui souhaiteraient devenir formateur à se faire connaître. Aucun prérequis n'est nécessaire. Il suffit d'avoir un engagement syndical.

Il laisse ensuite la parole à **Denis Turrier**, directeur général de Lourmel, l'organisme de protection sociale référent dans les métiers de l'imprimerie. Selon lui, cet organisme, contrairement à d'autres, est engagé. Son président est d'ailleurs membre de la CGT. Il lui demande de détailler les missions de Lourmel et la manière dont le groupe travaille, puis de résumer la façon dont évolue la protection sociale en France.

Denis Turrier commence par présenter le groupe Lourmel (un document pédagogique sera diffusé par voie électronique). Celui-ci intervient sur trois champs. D'abord, sur la retraite complémentaire. Ensuite, sur la santé, avec la partie mutuelle qui gère le remboursement de médicaments ou encore de frais médicaux. Et puis sur la prévoyance lourde, le cœur du métier.

La prévoyance lourde couvre trois champs. D'abord, le décès des salariés. Lourmel verse des capitaux décès à leurs proches désignés. Ensuite, l'incapacité de travail. Lourmel verse des capitaux aux salariés en incapacité de travail (arrêts maladie plus ou moins longs causés par les bobos de la vie courante comme une mauvaise grippe ou liés aux accidents du travail, aux maladies professionnelles ou aux accidents de trajet).

Et puis enfin l'invalidité. Lourmel verse des pensions d'invalidité aux salariés en invalidité. La convention collective des métiers de l'imprimerie et de l'industrie graphique prévoit que les salariés reconnus en invalidité de deuxième ou de troisième catégorie perçoivent à la fois une pension d'invalidité de la sécurité sociale et des complémentaires. Denis Turrier explique que son intervention va plutôt concerner ces deux derniers champs.

Il évoque ensuite la gestion de son organisme. Celui-ci est géré de façon paritaire par un conseil d'administration totalement bénévole représenté pour moitié par les entreprises du secteur et par les cinq organisations syndicales représentatives. Il estime que Lourmel fait partie de ces organismes de protection sociale qui ont conservé une idée de ce que doivent être les relations entre les êtres humains, entre les employeurs et leurs salariés, entre les salariés eux-mêmes et entre les employeurs eux-mêmes.

Denis Turrier expose les valeurs de son groupe. Une gestion paritaire avec un conseil d'administration composé d'employeurs et de salariés. La défense des intérêts des employeurs et des salariés au regard des règles qui sont édictées notamment par l'Europe. Mais aussi la mutualisation des fonds à des fins redistributives.

Concernant la partie prévoyance, il est important de savoir, pour faire valoir ses droits, que le régime de l'imprimerie et des industries graphiques est le seul à proposer, pour tous ses salariés, une prise en charge des arrêts maladie dès le quatrième jour, soit juste après le délai de carence d'ordre légal. Les salariés sont indemnisés à hauteur de 100% du salaire net jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail qui correspond au délai de trois ans qui précède la reconnaissance ou pas par les CPAM de l'état d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie.

Ceci grâce à la mutualisation des cotisations. Les assurances privées n'indemnisent pas les salariés à cette hauteur et commencent souvent l'indemnisation au 60^e, voire au 90^e jour de l'arrêt maladie, jouant sur le fait que la plupart des arrêts maladie ne durent pas 90 jours.

En cas d'invalidité de 2^e et de 3^e catégorie, le groupe garantit 35% du salaire net en sachant que le total de la pension d'invalidité versée par la CPAM et la CARPILIG prévoyance ne peut pas excéder 95% du salaire net de référence du salarié. Dans l'imprimerie et les industries graphiques, le salarié en situation de rupture professionnelle a de grandes chances d'être suivi.

En cas de décès, indépendamment de tout système d'assurance vie, Denis Turrier indique que le capital décès versé représente 12 mois de salaire, 25% de plus par enfant à charge.

Il juge qu'un groupe de protection sociale ne doit pas attendre que les salariés viennent réclamer leurs droits. Il doit informer les salariés. Lourmel n'a pas d'actionnaires à rémunérer et agit dans le cadre de l'économie sociale, solidaire et désintéressée.

Denis Turrier passe à la partie santé. Il rappelle que les mutuelles sont des organismes qui fonctionnent en démocratie directe. Chaque salarié vote pour son représentant. Ce qui n'est pas le cas du groupe Lourmel, dont le président tient son mandat de la FILPAC CGT.

Il s'attarde sur les frais médicaux. Depuis 2013, un accord national interprofessionnel oblige les entreprises à proposer au salarié un panier minimum de soins dont la cotisation doit être prise en charge à moitié par l'employeur et à moitié par lui-même. Rien n'empêche un employeur de prendre en charge plus de 50% du taux de cotisation.

Tous les salariés n'étaient pas couverts, à titre collectif, par un contrat de soins de santé. Cette mesure, obligeant les entreprises à se mettre en conformité, parfait d'un bon sentiment. Or, il explique que les assureurs y ont vu un marché. Ils ont proposé des paniers de soins de moins en moins chers, autour de 15 euros environ, voire moins. Ceci pour mettre un pied dans l'entreprise et pouvoir inciter les salariés à regrouper tous leurs contrats de prévoyance au sein de leur assurance. Aujourd'hui, les assureurs se rendent compte que le montant de ce qu'ils versent est supérieur à la cotisation. Ils pratiquent des majorations de cotisation de l'ordre de 20%. Beaucoup d'assureurs qui ont réussi à préempter des contrats n'auraient pas pu le faire s'ils avaient bien estimé, au départ, le taux de cotisation.

Denis Turrier assure que ce phénomène pourrait aboutir à une reprise en main du monde de la santé et de la prévoyance par l'État. Il se demande ce qu'est devenue la société solidaire créée après la seconde

Guerre mondiale pendant le Conseil national de la résistance. Il affirme qu'il est primordial d'être assuré par des assureurs qui ont une éthique, surtout quand il s'agit de sa santé et de sa vie. Denis Turrier évoque pour finir le fait que son groupe de protection sociale aide également les salariés endettés et les apprentis pour qu'ils effectuent leur apprentissage dans les meilleures conditions possibles.

Pascal Lefèvre remercie Denis Turrier et annonce qu'il organisera des réunions à Paris et en province pour parler de ces questions avec les salariés du secteur.

Il souligne que ces questions de protection sociale doivent être prises à bras le corps et mentionne le divorce entre Audiens, un groupe paritaire, et la presse au profit d'uMen (groupe Harmonie) qui fonctionne avec un système d'élection directe. Le syndicalisme doit reprendre possession de ces questions.

LUNDI 27 NOVEMBRE / DEUXIÈME TABLE RONDE **ORDONNANCES, ENTRE RÉSISTANCE ET OFFENSIVE SYNDICALE**

- **Michel Henry**, avocat au barreau de Paris
- **Laurent Millet**, directeur des revues juridiques de la CGT, docteur en droit
- **Mustapha Omari**, président directeur général du cabinet APEX-Isast
- **Jacques Denoyel**, directeur associé du cabinet Sécafi-Alpha
- **Patrick Bauret**, secrétaire général de la FILPAC CGT



Pascal Lefèbvre annonce le début de la deuxième table ronde autour du combat contre les ordonnances Macron et les lois Travail. Ce n'est pas parce que Macron a fait promulguer ces ordonnances qu'on ne va pas se battre. Il présente rapidement les invités.

Michel Henry est avocat au barreau de Paris et a mené de nombreux dossiers de front avec la FILPAC. C'est un acteur important de la jurisprudence sociale.

Laurent Millet est notamment directeur de la *Revue pratique du droit social* de la CGT et professeur de droit. Il participe également à la rédaction du *Maurice Cohen*, ouvrage de référence qui récapitule tous les droits du comité d'entreprise.

Mustapha Omari est le président directeur général du cabinet APEX-Isast.

Jacques Denoyel, directeur associé du cabinet Sécafi-Alpha, est souvent sollicité dans les activités publicité et communication de la FILPAC. Il intervient sur l'ensemble du pôle média du groupe Sécafi-Alpha.

Patrick Bauret, secrétaire général de la FILPAC CGT, interviendra sur la partie syndicale.

Pascal Lefèbvre demande à **Laurent Millet**, qui a écrit un article à ce sujet que les membres de la FILPAC

recevront, de parler des ordonnances. Bien les connaître permettra de mieux les combattre.

Laurent Millet rappelle que la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, lors d'une conférence de presse, vantait « un projet de transformation du travail d'une ampleur inégalée ». Selon lui, les ordonnances se situent, en réalité, dans la continuité des lois El Khomri, Rebsamen et de sécurisation de l'emploi de 2013.

Cette réforme de grande ampleur vise surtout à accompagner l'ultra libéralisation du marché du travail et à nier ce qu'est la relation de travail. Une fois le contrat de travail signé, le salarié est dans un rapport de subordination. Ce rapport inégalitaire implique un socle de protection égal pour tous. Ce socle se trouve atomisé par le renforcement du pouvoir de décision unilatéral de l'employeur, ce qui débouche sur l'effacement du lien de subordination, comme s'il n'existait pas, comme si cette relation était de type commercial avec une égalité des parties.

Cette cohérence d'ensemble des ordonnances peut être identifiée à travers plusieurs éléments. D'abord, un certain affaiblissement des garanties collectives avec la primauté pratiquement généralisée avec les accords d'entreprise. Le dépérissement de l'autorité de la loi se trouve généralisé. Ensuite, un certain affaiblissement des capacités de résistance individuelle des salariés notamment avec une certaine protection des intérêts des employeurs à l'occasion de la modification ou de la rupture du contrat de travail. Enfin, un certain affaiblissement des capacités de résistance collective des salariés via l'affaiblissement des outils sur lesquels ils pourraient s'appuyer pour résister aux premiers affaiblissements.

Laurent Millet revient sur ce dernier affaiblissement. La priorité est donnée aux accords d'entreprise. Ce mouvement a été lancé bien avant les ordonnances. Il a pris son envol dès 2004 sous la loi Fillon, s'est poursuivi avec la loi du 20 août 2008 puis avec la loi El Khomri dite loi Travail.

Avant, on pouvait considérer que le code du travail fixait des règles générales applicables à tous les salariés, que les accords de branche ne pouvaient que les améliorer et enfin que les accords d'entreprise ne pouvaient que définir des conditions plus favorables que les accords de branche. Ce principe de faveur a peu à peu été remis en cause par les textes évoqués et par la possibilité reconnue aux accords d'entreprise de déroger en moins favorable aux dispositions de l'accord de branche dans certains domaines (comme celui du temps de travail). Mais il fallait que la loi l'autorise et que l'accord de branche ne l'interdise pas par clause de verrouillage.

Depuis la loi Travail, l'accord d'entreprise a été généralisé comme mode normal de fixation du travail dans le domaine de la durée du travail et des congés. La loi Travail comportait un projet de réécriture du Code du travail d'ici deux ans sur le même modèle. L'idée est que l'accord d'entreprise s'impose à l'accord de branche, même si celui-ci contient des dispositions plus favorables (l'exemple des heures supplémentaires est souvent pris). Le Code du travail ne sert plus qu'à réduire et fixer des droits planchers, c'est-à-dire des droits en dessous desquels aucun accord ne peut, en principe, descendre. Ce modèle de renversement de la hiérarchie des normes est généralisé, par les ordonnances, à l'ensemble du droit du travail.

Ce qui explique que l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise est revue pour que cette primauté des accords d'entreprise soit généralisée dans la plupart des domaines. L'accord de branche, voire la loi, deviennent supplétives. La convention de branche ne peut interdire des dérogations moins favorables que dans des domaines très limités, comme la pénibilité au travail. La loi, normalement garante de l'intérêt général, doit se faire la plus discrète possible pour laisser le terrain tout entier à la négociation collective.

L'un des exemples les plus frappants de cette supplétivité de la loi est la possibilité, désormais reconnue aux accords de branche, de décider de la durée du renouvellement d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire ou de la mise en place de contrats d'opération qui remplacent les contrats de chantier.

Laurent Millet assure qu'il est inexact d'affirmer que le niveau de la négociation de branche est renforcé. Ou alors pour inciter les négociateurs au niveau de la branche à faire dans le moins favorable que la loi. Ou pour aggraver les dispositions de l'accord de branche par voie d'accord d'entreprise, sauf dans les quelques domaines réservés prévus par la loi.

Dans beaucoup de domaines, l'accord d'entreprise aura le dernier mot avec les reculs que ça risque d'entraîner au niveau social. Le niveau de protection va dépendre en grande partie du rapport de force. Or, les acquis dans le monde du travail viennent, la plupart du temps, des conventions collectives nationales ou des conventions de branche. C'est la preuve que le gouvernement veut faire appliquer le principe d'un Code du travail par entreprise.

Le principe de faveur, contrepartie de la soumission du salarié à l'autorité de l'employeur, s'estompe et devient un principe de défaveur. La négociation collective risque, dans de nombreux cas, de devenir une négociation de marchandage, compte-tenu, notamment, de la situation de l'emploi dans certains secteurs. Laurent Millet revient ensuite sur les tentatives de briser les capacités de résistance des salariés en renforçant la protection et les intérêts des employeurs. Le Médef a réussi à imposer un modèle où la négociation collective n'est plus forcément une négociation d'acquisition des droits. Elle peut devenir

une négociation de moins disant au niveau de chaque entreprise. Encore faut-il que des dispositions juridiques soient prises pour imposer aux salariés pris individuellement et éventuellement récalcitrants le contenu régressif de tel ou tel accord.

Mais, dans notre droit du travail, le principe est que le droit du travail ne peut être modifié sans l'accord du salarié dès lors que la modification porte sur un élément essentiel du contrat (salaire, qualification, durée du travail etc.) Il en résulte que les clauses d'un accord collectif qui modifient à la baisse ces éléments essentiels ne s'incorporent pas au contrat de travail. Sa liberté individuelle, en principe, lui permet d'invoquer les clauses plus favorables de son contrat, car, dans la conception française, les syndicats signataires de l'accord, même majoritaires, ne représentent pas individuellement chaque salarié mais l'ont négocié au nom de l'intérêt collectif de la profession.

Si le salarié refuse la modification, il peut être licencié. Mais pas dans le modèle qu'on connaissait jusqu'à présent. Le refus du salarié ne pouvait être une clause de rupture. L'employeur devait justifier le licenciement pour un motif économique et devait respecter les droits des salariés rattachés à ce licenciement, notamment les obligations de reclassement.

Le salarié était en droit, ultérieurement, de contester la cause économique de son licenciement. Depuis une dizaine d'années, ce principe a été affaibli dans des hypothèses où la modification du contrat résulte de l'application des dispositions d'un accord collectif. Et notamment des accords dits de compétitivité et de maintien dans l'emploi. L'ordonnance va encore plus loin en élargissant les possibilités d'accords qui priment sur le contrat de travail.

Sous prétexte de simplifier les dispositifs existants, un accord pourra, par exemple, aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation, répartir, aménager la rémunération, déterminer les conditions de la mobilité professionnelle, etc.

Pour faire tout cela, le patronat aura simplement besoin d'invoquer « les nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ». C'est très large. Ou « la préservation et le développement de l'emploi ». Laurent Millet note que le patronat n'est même pas obligé, dans un tel cas, de signer une clause de garantie d'emploi. Il ajoute que les ordonnances prévoient surtout que les clauses de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles avec le contrat de travail. Le salarié en désaccord avec cette substitution pourra toujours la refuser. Il sera licencié à titre individuel sans le bénéfice du licenciement pour cause économique et sans possibilité ou presque de contester la cause de la rupture. Le refus du salarié justifie désormais la rupture elle-même.

Laurent Millet évoque ensuite le volet des ordonnances appelé « Sécurisation des relations de travail » qui consiste principalement en l'assouplissement des règles sur l'embauche et le licenciement au profit des entreprises (réduction des possibilités de contestation des salariés, du délai pour contester un licenciement devant les Prud'hommes à 12 mois ou encore remise en cause du niveau d'indemnisation en cas de licenciement abusif avec la barémisation). La sécurisation des relations de travail se fait, selon lui, au profit, dans la majorité des cas, des entreprises et fragilise encore un peu plus les salariés, même quand ils ont quitté l'entreprise.

Les entreprises pourront également priver de points d'appui les fortes têtes qui entendraient résister à ce rouleau compresseur. Le référendum d'entreprise va être mis en place. Plutôt que de favoriser l'implantation syndicale dans les entreprises de moins de 11, voire de 50 salariés, les possibilités de négocier en l'absence de délégués syndicaux sont élargies.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, et, en l'absence d'élus, dans les entreprises de moins de 20, l'employeur pourra soumettre directement aux salariés un projet d'accord qui devra être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel. Laurent Millet s'interroge sur la conformité d'un tel accord au regard des engagements internationaux de la France, qui, normalement, excluent la négociation directe avec le personnel. Et ajoute que cette méthode va permettre à certains employeurs d'imposer un contenu régressif au statut des salariés sans véritable négociation puisqu'il s'agira d'un projet soumis à référendum. Dans entreprises de 11 à 49 salariés, en l'absence de salariés mandatés par un syndicat représentatif, l'employeur pourra négocier les conditions de travail des salariés directement avec un élu du CSE non mandaté. Le monopole de négociation longtemps reconnu aux organisations syndicales représentatives, qui constituait une contrepartie au lien de subordination entre l'employeur et le salarié, s'efface de plus en plus.

Le référendum d'entreprise pourra venir valider les accords signés par les organisations syndicales puisque la généralisation de l'accord majoritaire à 50% s'accompagne d'une possibilité, pour les signataires qui représentent au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections, de demander l'organisation d'un référendum à l'employeur.

Ce qui est nouveau avec l'ordonnance, c'est que si les syndicats signataires ne souhaitent pas demander l'organisation d'un référendum, l'employeur pourra décider tout seul de recourir à ce référendum à condi

tion que l'ensemble des organisations signataires ne s'y opposent pas.

Laurent Millet revient ensuite sur la fusion des instances représentatives du personnel censée favoriser un dialogue social plus efficace et simplifié. L'ordonnance crée un CSE qui reprend plus ou moins l'ensemble des attributions exercées par les DP, CE et CHSCT. Seulement, la création du CSE s'accompagne de mesures qui vont en réalité gêner les élus et mandatés dans l'exercice de leurs missions.

Une partie du financement des expertises sera, par exemple, prise en charge par le CSE et non plus uniquement par l'employeur. Autre exemple, le CHSCT disparaît. Or, en tant que personne morale autonome, il pouvait agir en justice indépendamment de ce que pouvait penser le CE. Et puisqu'il y aura moins d'élus, il y aura aussi mathématiquement moins d'heures de délégation.

Les DP, CE et CHSCT étaient des instances complémentaires. Certains élus et mandatés, en participant au CHSCT, devenaient spécialistes des questions de santé et de sécurité au travail. Avec les ordonnances, Laurent Millet craint qu'on ne perde en spécialisation.

Le rythme des consultations va également pouvoir être modifié. Les élus pourront, par exemple, n'être consultés sur la situation économique de l'entreprise que tous les trois ans et non plus tous les ans.

Pour finir, Laurent Millet indique qu'il a l'impression qu'on veut, en fusionnant les différentes instances, changer la nature des IRP et de ce qu'était le CE. Aujourd'hui, le CE est un outil de contrôle de la marche générale de l'entreprise. C'est aussi un lieu de formation, d'information, de discussion où le dirigeant est obligé d'entendre la parole des salariés et leurs contre-propositions (même s'il n'est pas obligé d'en tenir compte puisque le pouvoir des élus est uniquement consultatif). Demain, le CE ne sera peut-être plus qu'une simple chambre d'enregistrement. D'autant plus que dans les grandes entreprises, les délégués syndicaux vont pouvoir être intégrés au Comité social et économique.

Laurent Millet pense que le rôle du CE risque d'être aspiré par les enjeux de la négociation collective désormais là pour faire accepter aux salariés un certain contenu régressif.

Si les délégués syndicaux sont intégrés au CSE, ils ne seront plus les seuls interlocuteurs de l'entreprise lors des négociations. Laurent Millet se figurait que cette mesure serait réservée à certains domaines de négociation, mais, en regardant les débats parlementaires sur la loi de ratification, il s'est aperçu que le champ ouvert à la négociation en cas d'intégration au CSE des délégués syndicaux est presque illimité.

Pascal Lefèvre remercie **Laurent Millet** et demande à **Michel Henry** quels leviers judiciaires les syndicats vont-ils pouvoir actionner pour résister aux ordonnances.

Michel Henry explique que le paradoxe avec les ordonnances, c'est qu'il faut chercher à l'extérieur du Code du travail les dispositions protectrices auxquelles on pense concernant la relation de travail ou encore le procès prud'homal. Avec les ordonnances, il estime que le législateur a fait du funambulisme à la limite de l'inconstitutionnalité ou de l'inconventionnalité jusqu'où il était possible d'aller sans verser dans des risques de censure par le Conseil d'État, la Cour de cassation ou encore par des instances communautaires ou extérieures.

Michel Henry évoque la loi du 28 octobre 1982 qui comportait une centaine de dispositions sur les relations au travail. Le but de cette loi était de mettre des rustines là où la Cour de cassation avait fait des trous et d'affirmer solennellement des droits ébauchés comme celui de la discrimination.

Pour lui, les ordonnances font exactement le contraire. Il a l'impression que les patrons ont fait leur marché et qu'on leur a donné tout ce qu'on pouvait raisonnablement leur donner. Les juristes vont devoir réfléchir à la manière dont certaines de ces dispositions, qu'il juge choquantes, vont pouvoir être neutralisées.

Il explique qu'il va résumer, dans sa présentation, les quelques pistes approfondies dans les articles qui paraissent dans la *Revue pratique de droit social* depuis le mois de septembre sur l'analyse segmentée des ordonnances Macron.

Michel Henry mentionne d'abord les problèmes liés au barème d'indemnisation des salariés licenciés aux prud'hommes et s'appuie sur deux articles, l'un écrit par Cyril Wolmark dans le dernier numéro du *Droit ouvrier* et l'autre par Jean Mouly dans *Droit social*.

Ce barème, selon lui, consiste à écraser les minimas et maximas des réparations que les salariés peuvent obtenir devant le conseil des prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (une exception est faite pour les licenciements discriminatoires ou attentatoires à une liberté fondamentale). Il estime que les indemnités minimales accordées sont extrêmement basses et rappelle que les indemnités hautes pour des anciennetés moyennes plafonnent la réparation du préjudice à des niveaux souvent inférieurs à la réalité du préjudice vécu par le salarié.

Le calcul de ces indemnités peut également tenir compte de sommes perçues dans le cadre extra-légal de l'entreprise.

Le nombre de saisines du conseil des prud'hommes et des appels après jugement chutent, car les salariés estiment que les indemnités qu'ils peuvent percevoir, qui seront d'ailleurs converties en différé d'indemnisation à Pôle emploi, ne sont pas suffisantes.

Plusieurs éléments de ce barème posent problème. C'est d'abord le cas du fait de fonder sur l'ancienneté la différenciation des préjudices. L'ancienneté n'est pas le seul paramètre qui permette d'apprécier la réalité d'un préjudice. Cela va à l'encontre du principe de réparation intégrale du préjudice réaffirmé à plusieurs reprises par la Cour de cassation. Certes, le juge pourra toujours, à l'intérieur de cette fourchette d'ancienneté, moduler l'indemnisation en fonction de paramètres plus personnels.

Le plafonnement de l'ancienneté va à l'encontre de plusieurs instruments juridiques. On trouve, dans la convention 158 de l'OIT signée par la France, un principe de réparation adéquate du préjudice (soit une réintégration dans l'emploi, soit un niveau d'indemnisation suffisant) qui déplaît à Pierre Gattaz. Celui-ci a d'ailleurs demandé à la France de dénoncer sa signature. On retrouve aussi cette notion dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et dans l'article 24 de la Charte européenne sociale révisée dont le juge, le Comité européen des droits sociaux, fait fréquemment usage.

Cette dernière instance juridictionnelle ne prononce pas de condamnations directes, mais peut sanctionner une mesure législative prise par un État. Cette sanction peut être relayée par les citoyens devant les instances juridiques nationales. Le Comité européen des droits sociaux a par exemple jugé, dans un litige qui concernait la Finlande en 2014, qu'un barème plafonné à 24 mois de salaire (non dérisoire) de garantissait pas une réparation adéquate, car insuffisant dans certains cas.

Le Conseil d'État a déjà jugé que les dispositions de cette charte sociale révisée étaient d'invocabilité directe par un citoyen français. Il a d'ailleurs déjà condamné la France pour avoir inscrit dans la loi des dispositions non conformes à cette charte. La France pourra donc être mise en difficulté par le fait que les ordonnances ne respectent pas le principe de réparation adéquate du préjudice inscrit dans la convention 158 de l'OIT et la Charte européenne sociale révisée.

Pour l'instant, les ordonnances sont des actes à caractère administratif qui ne peuvent faire l'objet de recours que devant le Conseil d'État. Il y avait eu un recours devant le Conseil d'État concernant le contrat nouvelle embauche. Le Conseil d'État n'y voyait rien d'inquiétant. Mais la Cour de cassation avait censuré ces dispositions ayant acquis un caractère législatif parce qu'elles étaient contraire à la convention 158 de l'OIT.

Dès que le législateur aura voté, en décembre, la loi de validation des ordonnances, ces textes deviendront des textes législatifs et, devant la juridiction prud'homale, tout plaideur pourra les confronter au respect des dispositions de la convention 158 de l'OIT et de la Charte européenne sociale revisitée et faire juger la non-conformité et donc l'inopposabilité de ces dispositions au citoyen.

Michel Henry mentionne ensuite les problèmes qui se posent avec les dispositions de l'article 1235-2 du Code du travail introduit par les ordonnances qui organise la procédure de licenciement et prévoit les modalités d'énonciation du principe de licenciement.

Toutes les règles de procédure (entretien préalable, délais de convocation, ne pas tenir compte d'une instance conventionnelle paritaire préalable obligatoire à consulter avant le licenciement notamment en matière disciplinaire etc.) sont qualifiées d'irrégularités. Ces protections étaient considérées comme substantielles par la Cour de cassation. Si elles n'étaient pas respectées, le licenciement était prononcé sans cause réelle et sérieuse. Elles sont ravalées au rang de simples irrégularités de procédure avec un mois de salaire à la clé.

La loi de 1953 établissait l'obligation, pour l'employeur, d'envoyer une lettre recommandée en cas de licenciement. La loi de 1973 énonçait l'obligation du motif de licenciement : le salarié avait dix jours pour demander les motifs d'un licenciement si l'employeur ne les lui avait pas donnés comme il en avait le droit. Ceci dans une logique de préservation de l'emploi.

Dans le dispositif actuel, le salarié a un délai pour demander à l'employeur, par lettre recommandée, de lui préciser les motifs de la lettre de licenciement. L'employeur peut préciser et compléter la lettre de licenciement en réponse à la demande du salarié. C'est la réponse de l'employeur qui fixera les motifs définitifs du licenciement. Si le salarié n'a pas demandé ces précisions dans le délai imparti ou s'il n'a pas mis les formes, l'employeur pourra dire ce qu'il veut pendant toute la durée de la procédure prud'homale. Il ne sera passible d'aucune sanction. Le fait de n'avoir mentionné aucun motif de licenciement sera simplement considéré comme une irrégularité de procédure si le licenciement est bien jugé avec cause réelle et sérieuse.

Et à chaque fois que le salarié répondra à un motif de licenciement, l'employeur pourra en mentionner un à nouveau. Dans une loi faite pour assurer la prévisibilité des relations au travail, l'imprévision prévaut. On engagera un procès sur des bases dont on ne pourra pas imaginer les termes du débat devant le conseil des prud'hommes. Alors qu'à l'heure actuelle, le débat ne peut s'inscrire que dans le cadre

des motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement. Les ordonnances contreviennent, par exemple, au principe que le juge doit normalement pouvoir vérifier que l'employeur avait connaissance des motifs précis du licenciement au moment où il a pris sa décision. Désormais, si l'employeur licencie par exemple sa comptable parce qu'il suspecte des anomalies comptables, il pourra dire un mois plus tard qu'il a fait venir son expert-comptable et que ses soupçons étaient fondés. Les règles du jeu vont changer. Michel Henry explique que les syndicats et les juristes ne vont pas pouvoir y faire grand-chose. En revanche, ils pourront s'appuyer sur un arrêt de la Cour de cassation du 17 octobre 2017.

Un chauffeur routier a été licencié pour faute grave sur la base de deux rapports de contrôle établis par une société extérieure qui disait de lui qu'il n'était pas ponctuel et qu'il répondait mal aux gens etc. Pendant l'entretien préalable, il a demandé à prendre connaissance de ces deux rapports et l'employeur a refusé.

La Cour de cassation a jugé que le licenciement n'avait pas de cause réelle et sérieuse au regard de l'article du deuxième texte 6-1 de la Convention européenne des Droits de l'Homme sur le procès équitable, car ce processus était considéré comme déloyal dans son ensemble.

La Cour a effectivement jugé que le fait qu'il n'y ait pas de conformité entre les motifs invoqués et la lettre de licenciement ou le fait qu'on ne laisse pas au salarié la liberté de se défendre d'une accusation dans des conditions normales (respect du contradictoire et éléments prouvant les faits reprochés à disposition) n'était pas simplement une irrégularité de procédure, mais touchait également à la loyauté du procès et donc au principe du procès équitable affirmé dans l'article 6-1 de la Convention européenne des Droits de l'homme. Ainsi, ce licenciement, pour la Cour de cassation, n'avait pas de cause réelle et sérieuse.

Pour évoquer les actions à conduire contre la mise en place du référendum introduit dans les ordonnances, Michel Henry s'appuie sur les travaux de **Marie-Laure Morin**, professeur de droit et ex-conseiller à la Cour de cassation. Marie-Laure Morin considère que ce référendum est une atteinte à la liberté syndicale affirmée dans le préambule de la Constitution. Cette liberté syndicale interdit à un employeur de définir le statut collectif d'une collectivité de travailleurs en contournant la prérogative des organisations syndicales de représenter la collectivité du travail.

L'employeur d'une petite entreprise n'a pas à chercher un système qui consiste à neutraliser le droit syndical en soumettant un acte non négocié aux salariés via un référendum plutôt, par exemple, qu'à favoriser le mandat, par une organisation syndicale, d'un salarié de l'entreprise pour signer un accord collectif. Quand un syndicat signe un accord, il est investi par la loi du pouvoir de représenter légitimement la collectivité de travail. Ce qui n'est pas le cas des salariés s'exprimant en leur nom personnel lors d'un référendum. Un salarié lambda n'a pas le pouvoir de représenter ses collègues.

La voix de plusieurs salariés ne peut modifier des conditions de travail conclues dans le contrat de travail comme la mobilité fonctionnelle ou géographique ou encore le salaire à la baisse jusqu'au minima catégoriel. Il s'agit d'une monstruosité juridique qui pourra peut-être être examinée via une question prioritaire de constitutionnalité.

Cette anomalie se conjugue avec une deuxième. Le salarié qui refusera la baisse de son salaire dans ce cadre sera licencié pour cause réelle et sérieuse. Le fait de substituer des mesures collectives de plein droit aux termes d'un contrat de travail, n'est-ce pas contraire à des principes fondamentaux du droit civil et du droit constitutionnel ? Michel Henry estime qu'il y a probablement débat. Le Conseil constitutionnel devra sûrement se prononcer sur une question prioritaire de constitutionnalité ou sur un recours.

Pascal Lefèbre remercie **Michel Henry**. Il demande ensuite à **Mustapha Omari** et à **Jacques Denoyel** comment ils appréhendent ces ordonnances en tant qu'experts sachant, par exemple, qu'une partie du financement de l'expertise sera à la charge des CE. Ce qui veut dire que la fongibilité dont il était question des excédents budgétaires, des budgets des œuvres sociales et du budget de fonctionnement sera remise en cause.

Mustapha Omari commence par évoquer ce qui ne disparaît pas dans les ordonnances, à savoir la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le CHSCT n'existera plus après la mise en place des ordonnances et les règles concernant les expertises vont être modifiées, comme mentionné précédemment. À l'heure actuelle, les CHSCT ne se saisissent déjà pas totalement de ces questions de santé et de sécurité au travail. Seuls 5% des CHSCT ont effectivement, par exemple, recours à une expertise. Ces sujets sont mal maîtrisés.

Mustapha Omari fait un parallèle avec la numérisation. Qui dit numérisation dit numérisation des clients, des collaborateurs qui doivent travailler avec de nouveaux outils, des rapports de travail. Le tout pour gagner en productivité. On va aller chercher des gains de productivité auprès des clients, des salariés, on va gagner de la productivité dans les rapports de travail. Il juge que sur ces questions, on sait trouver le

lien de subordination et demander aux salariés de s'impliquer pour être plus productif. Pour lui, le levier des salariés est dans ce rapport de force. Il n'y a pas de gain de productivité sans progrès social. Il incite les salariés à profiter de ce rapport de force notamment pour se saisir des questions de sécurité.

L'idée des ordonnances est d'affaiblir les capacités de résistance des salariés. Or, des combats qui ne sont pas menés sont perdus d'avance.

Mustapha Omari explique que les cabinets d'experts sont un outil du dialogue social. Les CHSCT font bien souvent appel à eux lorsqu'un projet important (nouvelle technologie, déménagement, réorganisation) est mis en place par l'employeur. De manière naturelle, une expertise est demandée, un groupe de travail est mis en place, le point de vue des salariés est entendu. Ces expertises-là vont être impactées par les ordonnances. Elles feront maintenant l'objet d'un co-financement avec le CSE dont les moyens ne sont pas illimités alors même qu'elles résultent de la volonté de changement de l'entreprise.

Le co-financement de ces expertises pourra être examiné par les instances juridiques pour non-respect de l'égalité entre les CSE, les petits CSE ayant moins de moyens que les grands.

L'expertise qui concerne des risques graves reste financée à 100% par l'employeur, ce qui est normal, car la responsabilité de la sécurité des travailleurs lui incombe.

Quelques grandes entreprises craignent la disparition du CHSCT parce qu'ils jugent utile d'accorder du temps à ces questions de sécurité pour opérer les bons réajustements au sein de l'entreprise ou opérer de manière plus efficace les réorganisations.

Il conseille enfin aux salariés de ne pas permettre à l'employeur de réduire la périodicité des consultations lors de la négociation de l'accord d'entreprise.

Jacques Denoyel explique que l'essentiel a déjà été dit. Il va donc faire court.

Il considère que les ordonnances détricotent plus de 30 ans de dialogue social en France, la jurisprudence, le fonctionnement syndical, ses droits et ses moyens, mais aussi les repères des salariés.

Le Code du travail est évacué pour mettre, c'est une hypothèse, l'accord d'entreprise au centre de la table et de la régulation sociale. L'enjeu, c'est de reprendre le contrôle de l'architecture du dialogue social. Jacques Denoyel évoque notamment le combat qu'il va falloir mener pendant la négociation, fin 2017-début 2018, des accords des procédures électorales.

La volonté de réduire le coût du dialogue social existe depuis longtemps. Les ordonnances s'inscrivent dans ce principe avec la fusion des IRP au sein du CSE. Avant, chacun avait un rôle bien défini. 50 à 60 questions pouvaient être traitées dans ces instances. Le CSE risque de n'avoir qu'un rôle purement fonctionnel. Il se demande si le débat va se construire au sein de ce CSE ou des commissions (santé au travail dans les entreprises de plus de 300 salariés et économique dans les entreprises de plus de 1 000 salariés). Le CSE aura, on peut l'imaginer, moins de temps que n'en avaient les différentes instances pour traiter toutes les questions relatives à la vie de l'entreprise. Et la commission santé, sécurité et conditions de travail, quand elle pourra être créée, n'aura ni les mêmes moyens ni les mêmes attributions que le CHSCT. Jacques Denoyel s'interroge sur la hiérarchie qu'il y aura à opérer (entre le CHSCT de proximité s'il demeure par accord, le CSE d'établissement s'il demeure par accord, le comité de groupe, le CSE, le CCE de CSE, le conseil d'entreprise et les délégués de proximité) et la place de l'organisation syndicale. Il se demande aussi si des plafonds de verre ne seront pas créés entre les délégués de proximité sur le terrain auprès des salariés et ceux qui siègent au CSE en cas de manque de courroies de transmission. Le CSE d'établissement ne disposera pas des mêmes prérogatives que l'ancien comité d'établissement.

Il estime que le débat s'articulera principalement autour de ces questions : quelle architecture du dialogue social veut-on construire et comment définir les accords électoraux ? Quelles articulations entre les CSE et les commissions ? Entre les commissions et les délégués de proximité ou les délégués d'établissement de proximité ? Comment l'information est-elle délivrée ? Comment faire en sorte que les sujets remontent ? Est-ce que c'est l'organisation syndicale qui s'en occupe ? Dans ce cas, comment se construit-elle ? Quid des accords d'entreprise, d'égalité au travail, d'égalité hommes/femmes qui existent ?

Il faut réfléchir à tous ces sujets avant même de réfléchir à des propositions et à des plate-formes revendicatives. Il faut se dire : « *Voilà comment on fonctionnait, qu'est-ce qui marchait bien ou pas et comment, au travers de cette simplification, essayer de retrouver des marges de manœuvre ?* » Jacques Denoyel estime que répondre à ces questions ne sera pas simple. Certaines directions expliquent qu'elles ne vont fonctionner qu'avec l'accord majoritaire des 50%.

Pascal Lefèbre remercie **Mustapha Omari** et **Jacques Denoyel**. Avant de conclure cette deuxième table ronde, il invite les personnes présentes aux Assises qui auraient des questions après ces interventions à les poser.

Cédric Laparlière demande si les comités d'établissement du privé sont concernés par le CSE.

Laurent Millet lui répond par l'affirmative. Le champ d'application est le même que dans le public.

Gérard Holzammer souhaite revenir sur le conseil prud'homal et notamment sur le délai de 12 mois mentionné pendant les différentes interventions. Il explique que si la procédure arrive au terme des un an, c'est à cause des délais de procédure prud'homale. Il mentionne ensuite un arrêt de la Cour de cassation de 2011 qui précise que les horaires de travail ne doivent pas porter atteinte au respect de la vie personnelle et familiale et demande ce qui est prévu à ce sujet dans les ordonnances. Il revient aussi sur le nombre de saisines qui a chuté et l'explique notamment par la complexité à les remplir.

Il demande ensuite si le juge peut aller au-delà du barème des indemnités prud'homales accordées en cas de licenciement si le salarié conteste ce licenciement. Et quid des ordonnances par rapport au délai de deux mois qu'a l'employeur pour engager des poursuites disciplinaires à l'encontre d'un salarié qui aurait commis une faute ? Il regrette également le manque de formations dispensées aux conseillers prud'homaux.

Laurent Millet lui précise que le délai de 12 mois mentionné pendant les tables rondes n'est pas la durée maximale de la procédure, mais le délai qu'a le salarié pour saisir les prud'hommes.

Il ne pense pas que le délai de prescription va changer concernant les poursuites disciplinaires à l'encontre d'un salarié qui aurait commis une faute.

Pour en revenir au barème, il craint que les employeurs ne se battent sur le minima de quelques mois. D'après lui, un certain nombre de préjudices ne seront surtout plus pris en compte.

Mario Ciona se demande si les ordonnances ne sont pas l'occasion de créer une jurisprudence revendicative. Est-ce que les camarades qui ont signé un accord favorable peuvent le mettre à disposition d'autres salariés pour qu'ils puissent le présenter à leur patron ? Peut-on créer un accord type à défendre ?

Laurent Millet juge qu'il faut d'abord créer des accords offensifs. De nombreuses dispositions vont relever désormais d'un accord d'entreprise, comme le niveau d'articulation entre le CCE et le comité d'établissement ou encore la périodicité des délais de consultation. Si aucun accord n'est trouvé, des dispositions supplétives vont s'appliquer. Pour lui, la question de la jurisprudence viendra après.

Mustapha Omari estime que ces bonnes pratiques vont se construire. La mise en place du CSE doit être reportée à la limite du 31 décembre 2019 et, en tout état de cause, en fonction de la date du renouvellement des instances. Il faudra aussi, notamment, négocier plus de moyens pour les commissions.

Jacques Denoyel pense qu'il est effectivement intéressant de se servir des accords les plus favorables comme d'une base de travail. Surtout que la loi ne propose aucun exemple et ne prévoit aucune mesure d'accompagnement. Tout ce qui peut aider à la construction du dialogue social peut être utile. Tout va se dérouler très rapidement. Il faut réfléchir en amont à ce que l'on souhaite et à la manière de s'organiser.

François Pasqualinotto explique ne pas vouloir foncer tête baissée. Dans son entreprise, les représentants syndicaux ont prévu de demander la prolongation de leur mandat pour avoir le temps de réfléchir aux revendications. Il faut d'abord lutter pour temporiser.

Laurent Millet note que les CE et CHSCT continuent à fonctionner selon les anciennes règles. Pendant deux ans, certains vont fonctionner selon les anciennes règles, d'autres vont très vite se caler sur les nouvelles. Il va falloir que la mise en place, plus rapide, des CSE dans certaines entreprises serve d'expérience à celles qui comptent le mettre en place plus tard.

Pascal Lefèbvre remercie toutes les personnes qui ont participé ou assisté à cette première journée puis insiste, pour conclure, sur la nécessité de renouer avec certaines actions syndicales qui ont marqué l'histoire sociale. Il évoque, pour finir, l'organisation de journées d'étude.

MARDI 28 NOVEMBRE / PREMIÈRE TABLE RONDE **FORMATION PROFESSIONNELLE : RÉFORME À VENIR, ENJEUX POUR LES SALARIÉS ET ACTIONS SYNDICALES**

- **Jean-Philippe Maréchal**, conseiller confédéral et premier vice-président de l'AGEFOS-PME
- **Angeline Barth**, présidente de l'OPCA AFDAS
- **Franck Chéron**, responsable du pôle développement d'Emergence



Pascal Lefèbvre présente les personnes qui participeront à ce débat.

Angeline Barth est secrétaire générale adjointe de la fédération CGT du spectacle et présidente de l'OPCA AFDAS. Elle explicite quelques termes qui seront mentionnés lors de cette table ronde consacrée à la formation professionnelle (OPCA, OCTA ou encore OPACIF). Il s'agit des organismes de collecte de la formation professionnelle. La réforme de la formation professionnelle risque d'en modifier les contenus.

Franck Chéron est responsable du pôle développement d'Emergence, un cabinet de formation et d'expertise avec lequel la FILPAC CGT travaille beaucoup.

Jean-Philippe Maréchal est conseiller confédéral en charge de la question de la formation professionnelle premier vice-président de l'AGEFOS-PME. Il fait partie de la délégation qui rencontre le ministère du Travail.

Pascal Lefèbvre évoque la réforme prochaine de la formation professionnelle et demande à Jean-Philippe MARECHAL d'en expliquer les enjeux.

Jean-Philippe Maréchal explique que la réforme de la formation professionnelle s'inscrit dans la démarche politique du gouvernement. Les orientations politiques libérales du gouvernement reposent sur les recommandations de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). Le pro

gramme de Macron en matière de formation professionnelle est très succinct, mais on y retrouve également, dans l'idée, les recommandations de l'OCDE.

La formation professionnelle est l'un des éléments de la protection sociale. La réforme de 2013 avait fait de la formation professionnelle un coût pour l'entreprise. Les ordonnances vont encore plus loin dans l'ultra-libéralisme.

Jean-Philippe Maréchal revient sur un sujet abordé dans les médias : le budget de la formation professionnelle, d'un montant d'environ 31,6 milliards d'euros par an, qui serait mal géré. Les organisations syndicales et patronales sont accusées de se faire de l'argent sur le sujet. Les entreprises financent 14,3 milliards d'euros du budget de la formation professionnelle. Cet argent est issu des travailleurs. Ce qui relativise la responsabilité des partenaires sociaux dans la gestion de ces fonds. Une autre grande partie du budget provient aussi des impôts sur le revenu et des impôts locaux.

Seuls 6,7 milliards, soit à peine 20%, sont gérés par éternement (?). La gestion de ces fonds-là par les partenaires sociaux peut être remise en cause. Mais ils ne sont en rien responsables de la gestion des 80% qui restent. Les acteurs qui ne sont pas les entreprises et ménages (l'Etat, régions, l'UNEDIC etc.) gèrent un peu moins de 50% de ces fameux 32 milliards.

Après la réforme, l'État se désengagera des dépenses de formation (en particulier des demandeurs d'emploi) et cet argent sera transféré sur les entreprises. La formation des demandeurs d'emploi est transférée sur les entreprises via des circuits de financement ou sur les individus eux-mêmes.

Jean-Philippe Maréchal énumère ensuite le montant de la collecte selon les organismes, en précisant que certains champs n'entrent pas dans le domaine de la FILPAC. Il précise également ce qu'est un OPCA. Il s'agit d'un organisme qui gère les fonds de la formation professionnelle continue et les contributions de mutuelle obligatoire des entreprises

L'AFDAS, qui couvre la presse, la publicité, la distribution directe et l'édition, collecte 221 millions d'euros pour la formation professionnelle et 60 millions pour l'apprentissage

CGM, qui couvre l'imprimerie de labeur, la sérigraphie, la communication graphique multimédia, le montage et la finition, collecte à peu près 23 millions d'euros pour la formation professionnelle. Jean-Philippe Maréchal note ne pas connaître le montant de la collecte de l'apprentissage.

OPCA 3+, qui couvre les domaines du papier, du carton, de la transfo ou encore de la pâte à papier collecte 107 millions d'euros sur la formation professionnelle et 33 millions d'euros sur l'apprentissage.

Jean-Philippe Maréchal s'attarde ensuite sur la réforme de la formation professionnelle en tant que telle. La République en marche entend promouvoir « *un système de formation professionnelle simple, juste et transparent. Simple en convertissant progressivement les contributions des entreprises actuelles en droits individuels pour les actifs.* » Sous prétexte de simplification, on individualise la responsabilité de se former et d'être employable. Et « *les droits seront d'autant plus élevés que les besoins de qualification sont importants* ».

La CGT est d'accord sur ce principe. Chacun doit avoir des moyens correspondant à ses besoins et non à son capital. Mais le système envisagé est un système par capitalisation généralisée. La solution proposée par le gouvernement est la financiarisation du compte personnel de formation. Celui-ci sera le seul moyen, pour les salariés, d'accéder à la formation. Ils pourront le faire via une application. Les salariés pourront acheter la formation qu'ils souhaitent. Sauf qu'il y a de fortes probabilités que ce capital d'argent ne colle pas à leurs besoins.

Aujourd'hui, le compte personnel de formation, c'est 150 heures de formation valorisées à un certain nombre d'euros. Avec 4 500 euros au maximum, les salariés pourront se payer une formation, mais pas une formation qualifiante. Ce qui arrange le patronat puisqu'il veut privilégier les formations utilisatrices au détriment des formations émancipatrices qui valorisent la personne dans son travail et en dehors. Ces formations émancipatrices n'apportent pas de retour sur investissement aux employeurs.

Jean-Philippe Maréchal tire ensuite le fil de la qualification. La formation professionnelle ne sert pas à grand-chose si elle ne débouche pas sur une qualification reconnue dans l'entreprise qui permette au salarié d'évoluer avec le salaire qui va avec. Pour que la formation soit qualifiante, il faut qu'un diplôme ou une certification soit délivré. Avec un diplôme, vos capacités de travail sont larges et vont au-delà de vos compétences (à savoir mise en œuvre en situation de travail). Il faut bien distinguer les notions de compétences et de qualification.

Le document d'orientation du gouvernement mentionne la notion de compétences, pas la qualification. L'objectif de la réforme est de développer les formations purement utilisatrices. Les diplômes, qualifiants, seront saucissonnés en blocs de compétences pour que les formations soient rationalisées. Les salariés ne décrocheront plus un diplôme global, mais seront formés pour acquérir des compétences utilisables dans leur entreprise. Si le salarié souhaite acquérir un diplôme complet, il devra se débrouiller pour le financer.

Le salarié est aujourd'hui amené à évoluer. Le risque est que les employeurs renvoient les salariés dont les compétences sont usées et prennent à la place des jeunes, formés, qu'ils pourront façonner à l'aide de contrats aidés et qu'ils paieront moins cher. La formation de ces salariés dont les compétences sont usées pèsera sur l'Etat et les régions. Et si Pôle emploi n'a pas assez d'argent pour payer ces formations, les salariés devront les financer eux-mêmes.

Le combat syndical est primordial sur ces questions. La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) débouche dans les entreprises généralement sur des plans sociaux. Quand une maison brûle, il faut éteindre l'incendie. Si cette maison n'est pas encore en train de brûler, on peut essayer de l'arroser avant pour éviter qu'elle ne s'enflamme. Jean-Philippe Maréchal est convaincu que les salariés peuvent s'emparer de manière offensive de la GPEC.

Jean-Philippe Maréchal évoque la publication, la veille, de deux notes sur le compte-rendu des négociations avec le gouvernement qui ont démarré le vendredi avant la dernière session de ces Assises. L'important, c'est de connaître les enjeux politiques sous-jacents comme il vient de les exposer.

Aujourd'hui, des dispositifs (moyen d'accéder à la formation avec des fonds dédiés) existent. On retrouve le plan de formation de l'entreprise contrôlé par le chef d'entreprise. Mais aussi la professionnalisation, devenue une annexe du plan de formation de l'entreprise. Les contrats de professionnalisation financés, en partie, par l'État et qui n'ont même plus besoin d'offrir une qualification et donc relèvent encore plus du façonnage. Et puis le congé individuel de formation, un dispositif à la disposition exclusive du salarié pour faire la formation de son choix sur son temps de travail en ayant l'assurance de pouvoir retrouver son travail.

Le compte personnel de formation est devenu récemment un dispositif. Il s'agit un droit attaché à la personne, mais garanti collectivement, de pouvoir accéder à la formation avec un fonds dédié depuis la réforme de 2003. La CGT n'avait pas signé l'accord de 2003-2004, car elle avait mesuré que l'enveloppe (0,2% de la masse salariale, soit 850 millions d'euros) allait être insuffisante pour financer ce dispositif. Il rappelle que la CGT prône plutôt la création une sécurité sociale professionnelle qui permettrait aux salariés d'assumer les difficultés qu'elles rencontrent sur le risque emploi travail.

Le gouvernement veut regrouper ces différents dispositifs dans le compte personnel de formation. Or, celui-ci est très restrictif. Il comporte des listes.

La CGT considère que si ce droit permet d'accéder à la qualification, il faut ouvrir l'accès à toutes les qualifications, mais uniquement aux qualifications.

Certaines actions de formation étaient concrétisées par un diplôme ou un certificat. Elles s'inscrivaient dans le Registre national des certifications professionnelles (RNCP) et étaient étudiées par la commission nationale de certification professionnelle (CNCP). Une structure, qui permet déterminer le caractère qualifiant ou non d'une action de formation, existe donc déjà. Une formation déterminée comme qualifiante doit être accessible quelle qu'elle soit. Le patronat a mis en œuvre un inventaire qui répertorie les habilitations (obligatoires ou non) ou encore les certifications, des formations qui ne sont pas forcément qualifiantes mais façonnent le salarié aux besoins de l'entreprise. La CGT a toujours considéré que le financement des formations nécessaires à la poursuite du travail incombe à l'employeur.

Comme le rapport de force n'est pas égal dans le lien de subordination, le salarié va être obligé de mobiliser son compte personnel de formation pour financer des formations obligatoires et réglementaires. Jean-Philippe Maréchal explique, pour finir, que la CGT s'est battue pour que l'inventaire ne figure pas dans les listes proposées aux salariés. Le gouvernement a rejoint l'organisation syndicale sur ce point, mais pas pour les mêmes raisons. Parce qu'en parallèle, il est en train de remporter le combat sur la déstructuration de la formation qualifiante en blocs de compétences.

Pascal Lefèbvre le remercie et explique que les comptes-rendus des négociations avec le gouvernement sont publiés dans le cadre de l'activité confédérale et envoyés à toutes les structures de la CGT. La FILPAC les envoie à l'ensemble des membres de la direction fédérale pour qu'ils les relaient. Il propose la création d'un onglet sur le site de la FILPAC.

Gérard Holzammer demande si la formation des conseillers prud'homaux, qui ont un statut de défenseur au sein de l'entreprise, va être prise en charge par les OPCA. Il s'interroge également sur l'avenir des OPCA ou encore des FONGECIF.

Pascal Lefèbvre trouve que cette question est une bonne transition et laisse la parole à **Angeline Barth**. Angeline Barth garde cette question pour plus tard. Elle revient sur la création de l'OPCA qu'est l'AFDAS (Assurance formation des artistes du spectacle) en 1972 au moment de la première loi sur la formation professionnelle. Les professionnels du secteur avaient des besoins de formation spécifiques.

L'AFDAS, qui a gardé son nom, compte aujourd'hui dix branches (spectacle vivant, audiovisuel, exploitation cinématographique, loisirs etc.). Les intermittents concernent 20% de la collecte. 80% de la collecte concerne des personnes en CDD ou en CDI. L'AFDAS a aussi la gestion déléguée du fonds des auteurs. Elle s'occupe également des pigistes et des travailleurs à domicile. L'AFDAS gère la formation professionnelle d'une population spécifique qui n'aurait pas de droits si elle n'existait pas. Les intermittents, par exemple, peuvent se servir de leurs droits en dehors de leurs contrats de travail, souvent très courts. Angeline Barth souligne qu'avec cette réforme, le changement systémique est total. Le manque de formation est pointé du doigt comme responsable du chômage de masse, comme s'il n'existait pas d'autres facteurs, comme les délocalisations. Comme s'il suffisait de former les chômeurs pour qu'ils retrouvent un travail.

Elle regrette une instrumentalisation de la formation qui devait, à l'origine, répondre aux besoins des salariés. La formation peut désormais être subie. Les organisations syndicales doivent s'emparer de ces questions.

La désintermédiation l'inquiète. Plus besoin des syndicats, organisons des référendums. Dans le champ culturel, offrons un pass culture de 500 euros aux jeunes qu'ils pourront utiliser comme bon leur semble. Tout le travail effectué pour que les jeunes s'intéressent à autre chose est mis à plat. Même chose sur la formation professionnelle. Accompagner les salariés dans leur parcours de formation est vital.

Elle relève également le problème de la monétarisation de la formation. À l'heure actuelle, toutes les formations valent environ 30 euros de l'heure. Quand le salarié pourra dépenser ses 4 à 5 000 euros de formation, qui dit que les organismes de formation ne vont pas en profiter pour augmenter leurs tarifs ? Angeline Barth évoque la dernière réforme de la formation professionnelle, qui s'était accompagnée d'une fusion de certains OPCA. Certaines branches professionnelles fusionnent. Elle se demande si la fusion de ces branches ne va pas s'accompagner de nouvelles fusions d'OPCA.

Elle termine son intervention en expliquant qu'il va falloir faire attention à la cohérence des formations professionnelles, qui peuvent être transversales. Elle propose que les formations interbranches soient regroupées dans le même OPCA.

Pascal Lefèbvre remercie **Angeline Barth** pour son intervention.

Angeline Barth répond, comme convenu, à la question posée précédemment sur la formation professionnelle des conseillers prud'homaux. L'OPCA prend en charge la formation professionnelle continue et il lui semble que la formation des conseillers prud'homaux n'entre pas dans le cadre de la formation professionnelle, mais dans le cadre de la formation syndicale. Elle n'est pas certaine que les ordonnances mettent en danger la formation syndicale.

Pascal Lefèbvre demande à **Franck Chéron** d'intervenir sur la manière dont ces questions relatives à la formation professionnelle peuvent être prises à bras le corps.

Franck Chéron explique réaliser des expertises pour les CE et les CHSCT.

Ce qu'il craint avec la réforme, c'est le déficit de formations qu'elles vont entraîner. Il revient sur le budget de la formation professionnelle évoqué par Jean-Philippe Maréchal (32 milliards d'euros). Dès qu'un service public capte des fonds, cela aiguise les appétits. Les organismes de formation espèrent bien profiter de ce marché.

Il estime que la CGT a bien fait de s'intéresser à ce sujet. L'organisation syndicale a, par exemple, combattu l'arrivée des sectes dans le domaine de la formation. Il évoque le cas de la secte Praxis qui formait les managers de l'autorité de sûreté nucléaire.

La formation professionnelle doit permettre l'accès à l'emploi, le maintien et l'évolution dans l'emploi, mais aussi l'émancipation des salariés, qui doivent pouvoir suivre des formations bénéfiques à leur développement personnel et non forcément en lien avec leur travail.

Il constate que les formations privilégiées par les employeurs dans les plans de formation sont des formations courtes dont la rentabilité doit être immédiate (dans les trois mois en général). Les personnes travaillant au service comptabilité tapent 400 caractères à la minute. L'employeur va, par exemple, les envoyer en formation pour qu'elles en tapent 600.

Il regrette aussi l'arrivée de formations qu'il appelle « Bisounours » et qui permettraient d'apprendre à gérer des cas d'agressions verbales et/ou physiques dans l'organisation du travail. L'employeur peut inciter les salariés à suivre une formation gestion de stress ou encore prévention de la violence. Or, ce n'est pas un problème réglable grâce à la formation. C'est l'organisation du travail ou l'efficacité du service qu'il faut améliorer.

Il regrette encore la disparition de certaines formations et notamment de celles liées à la sécurité. EDF formait ses agents à la conduite sur glace et sous intempéries et au freinage d'urgence. Si cette formation passe par le compte personnel de formation, combien vont bien pouvoir la demander ? La disparition de formations sécurité est un enjeu important. D'ailleurs, l'entreprise déplore cette année huit accidents mortels de jeunes sur la route.

Les tribunaux condamnaient de plus en plus les employeurs pour manque de formation, ce qui sera de moins en moins possible après la réforme. Il revient sur l'arrêt de la Cour de cassation relatif à l'Hôtel Concorde Lafayette. Des salariés illettrés employés depuis des années n'avaient reçu aucune formation professionnelle. Ils pouvaient occuper leur emploi, mais l'employeur doit veiller à leur employabilité globale, utile notamment en cas de volonté d'évolution, de possibilité de reclassement ou de licenciement. La Cour de cassation a condamné leur employeur. L'adaptabilité aux nouveaux métiers est souvent perçue comme accessoire.

Franck Chéron affirme que la réforme va également impacter les défenseurs syndicaux, qui vont peut-être pouvoir effectuer des formations en lien direct avec leur travail, mais pas en lien avec la défense des droits des salariés qui demande d'autres compétences. Il se demande qui va devoir payer ces formations ?

Quand vous êtes défenseur syndical, vous pouvez être amené à rétablir un salarié dans ses droits aux prud'hommes selon les usages du droit, ce qui nécessite une formation. Il raconte que ces formations sont souvent prises sur les 12 jours de congé d'éducation ouvrière. Or, il estime que ces formations devraient relever de la formation professionnelle. Il ne doit pas y avoir de discrimination entre les salariés au travail et les salariés en mandat.

Plus de 50% des accidents du travail très graves auraient un lien avec un déficit de formation.

Pour finir, Franck Chéron incite les membres de la CGT à s'emparer de ces questions.

Pascal Lefèbvre remercie **Franck Chéron** pour son intervention avant de lancer le débat.

Éric Martin souhaite alerter les personnes présentes sur le fait que la fusion des branches va sûrement impacter la formation professionnelle.

Il explique ensuite que, depuis la dernière réforme, les salariés ont du mal à partir en formation, les salaires n'étant plus pris en charge ou presque par les OPCA. On leur demande d'utiliser leur compte personnel de formation, mais celui-ci est rechargeable après un certain délai.

Les employeurs ont trouvé la solution pour ne pas financer leur formation. La formation professionnelle doit être qualifiante. Comme les cursus étaient trop longs, ces formations ont été saucissonnées en blocs de compétences. Le salarié peut donc utiliser un peu de son compte personnel de formation pour se former trois jours par-ci, trois jours par là. Éric Martin n'est pas persuadé que les salariés soient aussi bien formés quand leur formation est étalée sur un ou deux ans.

Tonio Delgado estime qu'on ne peut pas dissocier les questions autour de la formation professionnelle d'une veille sur les investissements. Pour lui, le combat sur la formation professionnelle commence par un combat sur le choix des investissements. Selon les choix technologiques opérés, on aura plus ou moins recours à la sous-traitance. Ces évolutions technologiques vont également générer des transformations dans les relations de travail. Les formations à ce sujet ne doivent pas être pensées d'un point de vue personnel, mais collectif.

Yannick Garnier demande à **Jean-Philippe Maréchal** de détailler où en sont les négociations avec le gouvernement concernant la formation professionnelle des élus mandatés.

Jean-Philippe Maréchal explique d'abord que ce sujet ne fait pas l'unanimité au sein de la fédération et notamment parce que certains membres de la CGT craignent la professionnalisation des élus et mandatés. Or, le gouvernement et certains syndicats souhaitent développer un syndicalisme de service. Il est d'ailleurs prévu dans les entreprises des formations éligibles à la formation professionnelle continue des chefs d'entreprise et des élus et mandatés. L'objectif est de leur expliquer que l'avenir est dans le dialogue et que la lutte, c'est has-been.

Jean-Philippe Maréchal évoque un autre sujet. Certains élus acquièrent des compétences. Comment les valoriser, par exemple, pour une reconversion professionnelle ? Pour en revenir à la question posée, il raconte que la confédération a mis en place un groupe d'appui chargé de valider la contre-proposition de la CGT sur cette réforme. Cette contre-proposition est en cours de validation.

Il la résume rapidement. La CGT réfléchit à partir des besoins du salarié en termes de formation, un besoin cours d'adaptation, un besoin plus long de qualification et un besoin encore plus long de reconversion ou de reprise d'études. Deux systèmes permettraient au salarié de pouvoir partir en formation.

D'abord, un compte personnel de formation (CPF) qui fonctionnerait en droits (hors formations d'adaptation qui incombent à l'employeur). Il comporterait un droit à la formation initiale différée pour les personnes entrées dans la vie active depuis moins de dix ans, les formations liées à l'évolution professionnelle, avec un compte en heures ou en argent et les congés pour reconversion. Il existerait aussi un congé d'évaluation avant de se lancer dans une formation qui pourrait s'associer à un congé de validation des acquis de l'expérience. Et un congé bilan de compétences. Le tout encadré par un conseil dans l'évolution professionnelle renforcé qui ne passerait pas par le CPF. Et ensuite, le plan de formation de l'entreprise redéfini dans le Code du travail dont une partie serait négociée.

Il comprendrait les formations obligatoires (sécurité et maintien dans l'emploi) pour lesquelles les représentants des salariés ne seraient pas sollicités sauf pour vérifier qu'elles sont bien faites, le plan d'investissement formation (les formations liées à l'investissement réalisé par l'entreprise) qui devra être négocié, et enfin les formations liées à l'embauche et les contrats aidés comme les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

La CGT pense également à développer et garantir la qualification en redéfinissant le rôle de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et à faire en sorte qu'elle ne soit plus saucissonnée. Derrière, elle souhaite que soient mises en place des listes au niveau des branches et éventuellement au niveau des régions qui ne soient pas des listes d'exclusion mais d'inclusion. Les formations prioritaires doivent s'accompagner de moyens supplémentaires.

Jean-Philippe Maréchal annonce, pour finir, craindre l'arrivée d'un nouveau système de formation qui doit centraliser tous les parcours professionnels de chaque individu. Dans cette plate-forme seront inscrites les informations individuelles en matière du compte personnel de formation professionnelle, les parcours de formation (initiale et continue ainsi que les motifs de rupture), les actions de formation (nature, entrée, interruption et sortie) mais aussi la liste des entreprises dans lesquelles le salarié aura travaillé, ses périodes de chômage, ses bulletins de salaire, des données relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences et même les données figurant sur la déclaration sociale nominative.

La première version de ce système entrera en vigueur fin du premier trimestre 2018. Jean-Philippe Maréchal rappelle qu'il a alerté la direction confédérale au mois de juillet mais qu'il n'a pas eu de réponse à ce sujet. Il ajoute que, normalement, la confidentialité des informations sera garantie par la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Pascal Lefèbre le remercie pour son intervention.

Franck Chéron souhaite insister sur un autre élément, que les salariés ne font pas souvent valoir le fait que leur licenciement pour manque de résultats peut être lié à un déficit de formation. Un vendeur chez DARTY ne doit pas être licencié pour manque de résultats alors même qu'il n'a pas reçu de formation nouveaux produits. Le préjudice à la formation peut se faire valoir sur le contrat de travail et sa rupture. Il sera important d'accompagner les salariés en amont, faire en sorte qu'ils bénéficient bien des formations nécessaires. Le temps de délégation va être réduit drastiquement. Or, faire un plan de formation, aller consulter les salariés, ça nécessite du temps. Il faut que les délégués syndicaux demandent à pouvoir bénéficier de ce temps.

Angeline Barth insiste sur la nécessité de ne pas laisser ces questions entre les mains du patronat. On constate l'instrumentalisation de la formation dans les formations obligatoires. Les salariés sont formés à la sécurité, mais plus à leur métier. C'est la défense de nos métiers qui est en jeu. Il faut y réfléchir collectivement pour que tous les délégués syndicaux aient conscience de ces enjeux et aient les bons outils à disposition.

MARDI 28 NOVEMBRE / DEUXIÈME TABLE RONDE

FORMATION SYNDICALE : NOUVEAUX ENJEUX, FINANCEMENT, ORGANISATION ET DÉVELOPPEMENT DE MODULES DE FORMATION

- **Nicolas Faucher**, secrétaire à l'organisation et la vie syndicale
- **Mounir Bourhaba**, avocat en droit social



Pascal Lefèbvre appelle les membres de la CGT à discuter de ces sujets au sein de leur section syndicale et de leur entreprise. Il rappelle également que des journées d'étude seront organisées par la fédération. Il présente ensuite les personnes qui vont intervenir pendant cette dernière table ronde.

Mounir Bourhaba est avocat en droit social et aidera la FILPAC CGT à concevoir des modules de formation.

Nicolas Faucher est secrétaire à l'organisation et la vie syndicale.

Pascal Lefèbvre lance cette deuxième table ronde en mentionnant la tentative des patrons de criminaliser les actions syndicales. Les syndicalistes sont de plus en plus entraînés devant les tribunaux. Il prend l'exemple de la fédération patronale du bâtiment qui a porté plainte contre la fédération construction de la CGT pour le jet de confettis sur son siège social. L'administrateur de cette fédération risque six mois de prison. Ses comptes bancaires et son mobilier ont été saisis, car les dommages sont estimés à plusieurs centaines de milliers d'euros. Ces attaques sont sans précédents dans l'histoire récente du syndicalisme. L'armement juridique des syndicats est insuffisant. La CGT va donc s'adosser à un cabinet d'avocats pour développer des modules de formation. Il demande à Nicolas Faucher de détailler l'impact des réformes à venir sur la formation syndicale.

Nicolas Faucher commence par mentionner la mise à disposition, pour les personnes ayant assisté à ces deux derniers jours d'Assises, des documents mentionnés lors de toutes les tables rondes. Il répond

ensuite à la question posée par Pascal Lefèbre. Les ordonnances remplacent les anciens textes du Code du travail sur le financement de la formation syndicale et notamment le maintien du salaire. L'article 6 va obliger l'employeur à maintenir le salaire des salariés qui partent en formation syndicale. Ce n'est pas aux organismes de formation ou aux salariés de gérer le remboursement du salaire de ces salariés à la place de l'entreprise. Avec le financement au 0,16 %, ils vont pouvoir automatiquement demander ce remboursement à un organisme.

Par contre, à cause des ordonnances, la direction pourra désormais proposer aux élus de former les syndiqués. Dans ce cas, le contenu de cette formation ne sera plus revendicatif. Il n'y aura plus d'esprit critique. Attention à ne pas accepter ce type de formations. La CGT est un organisme de formation et peut les dispenser.

Il annonce qu'une lettre type de demande de formation est à leur disposition, notamment pour que le salaire soit bien maintenu. Ceux qui souhaitent disposer de cette lettre peuvent envoyer un mail au secrétaire.

Pascal Lefèbre lui demande s'il peut détailler les formations proposées par la CGT.

Nicolas Faucher explique que cela figure dans les documents mis à disposition.

Plusieurs modules ont été mis en place avec des avocats du travail comme **Mounir Bourhaba**. Ils répondent à des besoins spécifiques mis en évidence par les salariés.

La présence de la CGT est, par exemple, remise en cause dans certaines entreprises. La CGT doit prouver, soit par courrier ou en envoyant leur bulletin de prélèvement, que certains salariés sont bien syndiqués CGT et ont le droit de se présenter sur des listes électorales CGT.

Le droit de grève est aussi remis en cause. Les employeurs expliquent aux juges qu'on n'avait pas le droit de bloquer l'outil de travail, qu'on les a menacés de les séquestrer... Un module de formation de quatre heures a été créé dans lequel les quelques règles à respecter avant de faire grève sont rappelées. Il faut éviter que la grève ne se transforme en action juridique par le patronat.

Mounir Bourhaba explique aux personnes présentes pourquoi les syndiqués doivent suivre ce type de formations.

Les changements majeurs qui s'opèrent ont pour objet une destruction des acquis sociaux. Les représentants du personnel et militants doivent prendre conscience de l'ampleur de ces changements en tant que premiers vecteurs d'information des salariés de l'entreprise.

Le patronat, décomplexé, attaque effectivement de plus en plus souvent les salariés et syndiqués. En cinq ans, sous un quinquennat se disant de gauche, Mounir Bourhaba estime que 70 ans d'acquis sociaux ont été détruits. Tout ce qu'il y a eu comme luttes syndicales, comme jurisprudences favorables aux droits des travailleurs a été balayé.

La feuille de route du patronat, à travers les cinq lois qui ont vu le jour, est claire : il souhaite redevenir tout-puissant, comme avant 1945 en effaçant le programme du Conseil national de la résistance.

Aujourd'hui, on attaque le syndicalisme et les droits des travailleurs. La loi de sécurisation de l'emploi de 2013 a réformé le droit du PSE, les lois Rebsamen et Macron le droit et le fonctionnement du comité d'entreprise ou encore la représentativité et la loi El Khomri les droits du salarié. Comme la loi Macron.

Demain, on va s'attaquer au syndicalisme. Mounir Bourhaba estime que la prochaine étape sera de s'attaquer au monopole de présentation des listes par un syndicat au moment des élections professionnelles, point de départ de la vie syndicale dans l'entreprise.

Churchill disait qu'il vaut mieux accompagner et prendre le changement par la main avant qu'il ne nous prenne par la gorge. Il faut reconquérir la formation. La formation, c'est l'information. Et l'information, c'est le pouvoir. Pas étonnant que le patronat s'étripe pour avoir la main sur les médias. On maîtrise les médias, on maîtrise l'information, on maîtrise le pouvoir.

Sur le plan individuel, la formation est un moyen de trouver et d'acquiescer l'émancipation. Sur le plan collectif, c'est un moyen de conquête du pouvoir, un moyen de disposer d'outils permettant de négocier. Par exemple, au moment des NAO, quand on sait très exactement les bénéfices qu'a dégagés une entreprise, on retrouve un rapport de force. Le syndiqué peut affirmer à l'employeur qu'il ressort du rapport de l'expert-comptable que le CE a mandaté que la société ne s'est jamais aussi bien portée. Et donc qu'il est légitime de redistribuer les richesses auxquelles les travailleurs ont contribué.

Pour pouvoir lutter à armes plus ou moins égales, il est primordial de maîtriser la formation. D'autant plus quand l'une des stratégies du patronat est de noyer les salariés sous les réformes. Les professionnels du droit ont déjà eux-mêmes à peine le temps de s'adapter à une réforme qu'une nouvelle est lancée.

Mounir Bourhaba revient sur les formations qui seront proposées à ce sujet.

Une première formation d'urgence pourra être dispensée aux IRP. Tout un pan des réformes législatives n'est pas acquis. Un certain nombre de militants ne savent pas, par exemple, que la consultation du Comité d'entreprise est soumise à un délai depuis juin 2013. Pas d'avis vaut avis négatif. Il faut être plus réactif. Les syndiqués ne peuvent plus arriver au terme de ce délai et dire qu'ils ne peuvent rendre un avis, car ils n'ont pas suffisamment été informés.

Des formations de fond à long-terme seront ensuite proposées aux syndiqués afin qu'ils sachent comment lutter contre l'employeur. Quand le dialogue est rompu, le droit de grève, protégé par la Constitution, peut s'exercer. Il faut savoir le maîtriser pour éviter d'être ennuyé sur le plan juridique et judiciaire. Par exemple, il faut savoir que quoi qu'il arrive, les salariés tenant un piquet de grève depuis plus de cinq jours sont assignés devant le tribunal. La justice cherche à savoir si le mouvement de grève est licite ou non selon la manière dont il a été mené. Il peut ordonner l'expulsion des grévistes sous astreinte de tant d'euros par jour de retard.

La séquestration, qu'elle exprime un militantisme ou non, est un délit réprimé par le code pénal. On peut se voir assigné devant le tribunal correctionnel pour séquestration. Il faut s'y préparer.

Mounir Bourhaba évoque, pour finir, l'élaboration de formations autour des IRP. Dans le cadre des ordonnances, les IRP vont être bouleversées. Les syndiqués doivent maîtriser ces changements (rôle du CSE, de la Commission santé, sécurité au travail etc.).

Pascal Lefèbvre le remercie pour son intervention.

Yannick Garnier souhaite effectuer un rappel sur les formations syndicales mentionnées par Nicolas Faucher. Les demandes de financement étaient contraignantes, mais elles donnaient la possibilité aux PME, qui pouvaient puiser dans le fonds paritaire, de se former. Avec le financement au 0,16 %, les petites entreprises pourront peut-être envoyer deux personnes en formation par an. Pas beaucoup plus.

Il faut avoir à l'esprit que les premiers qui effectuent leur demande de formation seront les premiers servis. Une fois que le budget sera dépassé, il ne sera plus possible de partir en formation.

Yannick Garnier profite de cette intervention pour appeler à nouveau les membres de la CGT FILPAC à se former sur les questions de sécurité au travail.

Pascal Lefèbvre ouvre le débat.

Jean-Yves Lemahieu réagit à l'appel de Yannick Garnier sur la formation sécurité au travail et rappelle que tous les syndicats n'ont pas les moyens de financer ces formations. Il demande à ce que soit développée l'aide à la formation.

Nicolas Faucher l'informe de l'existence de la mutualisation des moyens.

Le recensement des membres de la FILPAC CGT habilités à dispenser des formations est en train d'être effectué. La fédération finance la mise en place de référents territoire dans la limite de ses moyens. Il réitère l'appel de **Yannick Garnier** sur le besoin de formateurs. Et rappelle la disponibilité du planning de formations.

Nicolas Faucher souhaite approfondir un dernier point. La CGT FILPAC aimerait faire en sorte que les compétences que les syndiqués peuvent développer en tant que syndiqués soient reconnues, qu'elles leur permettent d'évoluer, voire de changer de métier. Elle aimerait faire en sorte que la formation syndicale devienne qualifiante à travers des modules à suivre dans le cadre de la formation professionnelle. Au lieu de suivre des formations de quatre à cinq jours, d'avoir des modules dans le cadre de la formation professionnelle. C'est ce que propose un syndicat suisse. La CGT pourrait, par exemple, dispenser une formation Word Excel, deux outils que les salariés doivent souvent maîtriser, et en même temps leur apprendre à réaliser un tract. Ces modules seraient qualifiants pour le travail en entreprise et le travail syndical.

Pascal Lefèbvre mentionne les formations gestion des conflits que suivent les DRH et managers. La CGT pourrait proposer ce type de formation qualifiante, mais en s'appropriant son contenu.

L'organisme de formation ne s'appellerait pas CGT formation et son siège n'apparaîtrait pas à Montreuil pour que les patrons ne rechignent pas à ce que leurs salariés mobilisent leur compte personnel de formation pour suivre ces formations. Il pourrait s'appeler Association de formation professionnelle des métiers graphiques de l'imprimerie et du papier, par exemple.

Gino Léonard, qui travaille chez Maury Imprimeur, explique pourquoi il est fondamental de suivre les formations proposées par la CGT.

Il raconte qu'il y a quelques années, les salariés de Maury Imprimeur,= ont entamé un mouvement de grève. La direction a envoyé un huissier de justice. Leur avocat avait été prévenu et leur avait communiqué les arrêts de la Cour de cassation qu'ils pouvaient utiliser. Les salariés de l'entreprise ne l'ont pas complètement bloquée et le travail n'a pas été entravé. Les produits pouvaient entrer mais les produits finis ne pouvaient pas sortir. Le chef d'entreprise voulait charger des travaux imprimés dans un camion pour qu'ils soient terminés dans l'entreprise d'à côté.

En tant que membre du CHSCT, Gino Léonard a demandé à effectuer une pesée du véhicule, qui, manifestement, était trop chargé. L'huissier de justice lui a fait remarquer qu'il faisait grève. D'après la Cour de cassation, la grève ne suspend pas le mandat du représentant du personnel. Gino Léonard explique qu'il a donc bien pu faire valoir son statut de membre du CHSCT pour demander cette fameuse pesée. Il affirme que le suivi de formation santé et sécurité au travail s'est également avéré très utile. Il a notamment appris que, depuis 2007, la lésion psychique est reconnue comme lésion physique. Il sait qu'il peut aller inscrire ces lésions dans le registre des accidents du travail bénins, demander cette feuille de soins et dire que ce qui arrive au salarié résulte bien de son travail. L'employeur ne peut pas demander le blocage de cette feuille. S'il le fait, il sait qu'il peut saisir la CARSAT.

Nicolas Faucher est d'accord. C'est le rapport de force qui fait la différence. La formation reste un outil syndical.

Clôture des Assises

Pascal Lefèbvre clôture ces assises en remerciant les personnes qui sont intervenues, celles qui y ont assisté, mais aussi celles qui ont participé à leur organisation. Il espère qu'elles auront fait avancer le débat.