



N° 1544 | SEPTEMBRE 2019
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE | PAGES 2 ET 3

France Télécom : la CFTC, partie civile d'un procès « historique »

Rappels des faits et enjeux. Témoignages de Jean-Pierre Dumont, DP-CHSCT, et d'Anne Chatain, présidente de la fédération CFTC Média +.

UNE RENCONTRE AVEC | PAGES 4 ET 5

Alice Ultsch

Au service de la CFTC depuis 69 ans, Alice Ultsch est le « grand témoin » de ses transformations. Le syndicat des Mineurs, la grande grève de 1963, les temps forts des précédents congrès... Elle nous livre ses souvenirs et les lignes de perspective qu'elle voit s'esquisser.

IALOGUE SOCIAL | PAGE 6

La CFTC, force de négociation

Huit accords exemplaires

MICRO-SOCIAL | PAGES 6 ET 7

Norauto

Le compte épargne temps négocié

Sapeurs-pompiers professionnels

« Le rêve de gosse du pompier s'efface »

À VOUS LA PAROLE !

Vous venez de recevoir par courrier les projets de motion d'orientation et de motion d'organisation, également consultables dans votre espace Adhérent (tapez « Motions »). À vous de jouer ! Proposez les amendements que vous souhaitez voir apparaître !



Crédit : Bernard Couécard

Le Congrès nous rassemble

La période des congés est bel et bien derrière nous. Les enfants ont repris le chemin de l'école, et, déjà, le rythme quotidien s'est imposé à chacun(e) d'entre nous. Dans les conversations, les souvenirs de vacances ont parfois laissé place aux nouvelles orientations de travail déployées dans l'entreprise, aux conditions de travail qui sont loin de

s'améliorer, aux collègues qui se retrouvent en difficulté... Autant de raisons pour nos délégués et nos militants de revêtir leur casquette CFTC, de tenir leur rôle d'acteurs volontaires et ambitieux du dialogue social, prêts à défendre, à proposer, à se battre, pour le bien-être de leurs collègues.

Soyez assurés que c'est cette même détermination dont nous sommes porteurs à la Confédération, avec toute l'équipe qui œuvre depuis bientôt quatre ans. Car l'actualité sociale ne connaît pas la trêve ! Je pense en particulier aux retraités, qui constituent un enjeu important dans la reconnaissance du travail fourni tout au long d'une carrière et l'entrée dans une nouvelle phase de l'existence.

Nous aurons bien entendu de multiples occasions de revenir sur ces questions et, notamment, lors de notre prochain Congrès confédéral, à Marseille, en novembre prochain. Vous le savez, les inscriptions sont ouvertes : tous les syndicats sont invités à participer à cet événement majeur de notre vie syndicale en y envoyant un ou plusieurs représentants. Les documents transmis vous permettent de donner vos avis en

proposant des amendements aux deux motions afin qu'ils soient étudiés lors du Conseil confédéral d'octobre. Une façon pour vous de peser sur les orientations qui guideront l'action de la CFTC au cours des quatre prochaines années.

À ce jour, si de nombreux syndicats sont déjà inscrits, ce n'est pas le cas de tous ! Prenez la place qui est la vôtre, celle qui vous permet de porter la parole de vos adhérents, de célébrer le centième anniversaire de la CFTC et de vivre, ensemble, un moment fort de solidarité et d'action.

Bernard Sagez
Secrétaire général

Ce numéro comprend les encarts :

« Le centenaire de la CFTC » et « Le CPF et le projet de transition professionnelle ».

FRANCE TÉLÉCOM

La CFTC partie civile d'un procès « historique »

Le 11 juillet se sont tenues les dernières plaidoiries dans le procès pour « harcèlement moral » de France Télécom et de certains de ses dirigeants. Un procès long, complexe et éprouvant, appelé à prendre fin le 20 décembre, avec le verdict de la Cour. La CFTC, qui s'est constituée partie civile, en souligne le caractère inédit comme les forts enjeux.

Deux mois et demi de procès : du jamais vu en correctionnelle. Et pourtant, c'est bien ce qu'il fallait pour appréhender des faits aussi douloureux. L'instruction a « notamment » retenu le cas de 39 travailleurs de France Télécom, dont 19 se sont suicidés. Victimes présumées d'une « organisation de travail de nature à porter des atteintes graves à la santé des travailleurs » et de « méthodes de gestion caractérisant le harcèlement »¹. Le « notamment » a son importance : il indique qu'au-delà de ces 39 dossiers, d'autres personnes ont pu voir leurs conditions de travail dégradées, leur santé altérée. Les travailleurs de France Télécom ont-ils subi une violence institutionnalisée ? C'est tout l'enjeu de ce procès.

Qui est jugé ?

France Télécom, en tant que personne morale ; Didier Lombard, ex-PDG ; Olivier Barberot, ex-DRH ; Louis-Pierre Wenes, ex-bras droit de Didier Lombard, sont mis en examen pour « harcèlement moral ». Deux ans plus tard, en 2014, quatre cadres dirigeants le sont pour « complicité ». Il s'agit de Nathalie Boulanger, ex-directrice des actions territoriales ; Jacques Moulin, ancien directeur territorial de l'Est ; Guy-Patrick Cherouvrier, ancien DRH France, et Brigitte Bravin-Dumont, ex-responsable du programme ACT. Les faits jugés portent sur la période 2006-2010, période durant laquelle 60 travailleurs se sont donné la mort².

Quels sont les faits ?

France Télécom, à l'aube des années 2000, connaissait de sérieux problèmes liés à son fort endettement et au nécessaire virage numérique. La privatisation a fait coexister au sein de la société des détenteurs de contrats de droit privé aux côtés d'agents de la fonction

publique (voir notre frise chronologique). Pour autant, c'est la mise en œuvre du plan NExT (Nouvelle expérience des télécommunications) et de son volet social ACT, en 2006, qui est visée dans ce procès. Y figuraient en effet les objectifs suivants : 22000 suppressions de postes, 10000 mutations, 6000 recrutements et l'augmentation de la productivité. Une restructuration brutale, dont certains travailleurs ont fait les frais. Le geste désespéré de l'ingénieur marseillais Michel Deparis, alerte, en 2009, l'opinion publique. Il laisse une lettre désignant son travail comme « seule cause » de son décès et pointe les mobilités géographiques et fonctionnelles forcées, le manque de formation sur les nouvelles missions, la surcharge de travail, le fait de ne plus savoir à qui se référer³.

En quoi ce procès est-il inédit ?

Le harcèlement moral est un délit pénal, possiblement jugé au tribunal correctionnel. « L'inédit, c'est que, cette fois, toute une collectivité de travail est impactée par des agissements répétés de harcèlement », explique M^e Blandine Sibener, avocate à la Cour, qui a représenté la CFTC lors du procès. France Télécom rassemblait alors 100000 agents, qu'il était hors de question de licencier, car ils étaient en majeure partie fonctionnaires. Dans le secteur privé, on aurait pu envisager un PSE. Là, il s'agissait d'emmener tout le monde vers cette transformation. Le travail a donc été dégradé pour davantage de personnes que les cas examinés pendant l'instruction. 160 d'entre elles se sont d'ailleurs constituées parties civiles autour de collectifs le premier jour du procès. » Et M^e Blandine Sibener de conclure : « Il s'agit d'un harcèlement moral systémique,

En clair

« Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » Article L.1152-1 du Code du travail et article 222-33-2 du Code pénal. Autrement dit, tout management ayant des effets délétères sur les conditions de travail des salariés relève de l'infraction, ce, même sans intentionnalité.

institutionnel ou managérial, comme il est tour à tour désigné. C'est-à-dire sans lien interpersonnel entre harceleurs et harcelés. C'est une première, il n'existe quasiment pas de jurisprudence en la matière ».

De quelles « méthodes managériales » parle-t-on ?

L'avocate, durant sa plaidoirie, s'est efforcée de montrer les discordances entre les propos officiels tenus par la direction et la réalité sur le terrain. La sécurité de l'emploi certes... à condition d'être pleinement volontaire pour la « transformation ». Ce qui implique de démissionner... ou d'accepter les mobilités géographiques et fonctionnelles (de poste). La famille de Rémy Louvradoux a douloureusement rappelé que celui-ci, avant son suicide, avait été placé – en seulement 5 ans – sur 5 postes, en 5 lieux différents. Non sans avoir à maintes reprises alerté ses supérieurs. Sur l'alerte, justement, M^e Blandine Sibener rappelle qu'elle a été donnée très rapidement par les organisations syndicales. En juillet 2007, la CFTC écrit à Didier Lombard, lui signalant des pratiques contraires au « respect des personnes ». Le CNSHSCT (Comité national santé, hygiène, sécurité et conditions de travail) déclenche peu après son droit d'alerte. M^e Sibener dresse enfin la copieuse liste des observations des services de médecine du travail ou d'inspection du travail en région... Certes, si nous nous replaçons dans le contexte de l'époque, la réglementation sur le stress au travail vient de naître, celle qui concerne le harcèlement en est à ses balbutiements. Pour autant, l'employeur a l'obligation de santé et de sécurité envers ses salariés. Et ne peut y contrevenir.

■ MV

1. Selon les conclusions du rapport de Sylvie Catala, inspectrice du travail, remis au parquet de Paris le 4 février 2010 - 2. Chiffres fournis par l'Observatoire du stress et des mobilités forcées à France Télécom, créé en décembre 2007 et réunissant principalement des syndicalistes - 3. Il est ici question du type d'organisation du travail retenu, une « structure matricielle » au sein de laquelle rattachement fonctionnel et rattachement hiérarchique peuvent être distincts. Il en résulte qu'un même salarié peut avoir plusieurs chefs, et ce, sur des périmètres géographiques variables. Ce qui a eu pour effet de complexifier encore davantage la réorganisation.

CFTC Media +



3 QUESTIONS À

Jean-Pierre Dumont

DP-CHSCT, ancien représentant titulaire au CNSHSCT

Quelles sont vos attentes vis-à-vis de ce procès ?

Nous nous devons d'être aux côtés de nos collègues et de rendre hommage aux victimes. Que leurs gestes désespérés ne soient pas vains. L'attente de justice reste très forte ! Ce procès est une étape dans la reconstruction psychologique des victimes. Et il dépasse le cadre de notre entreprise : il y est question de l'avenir professionnel que nous offrons à nos enfants ! Cela passe par un message au management, qui doit répondre de ses actes. Mais le but est d'éviter la souffrance, le passage au pénal. Quelles pistes allons-nous explorer à cette fin, quels outils devons-nous développer ? Par exemple, chez Orange, une enquête triennale sur les conditions de travail par des experts externes a été mise en place. Il s'agit d'un outil de suivi et d'alerte, qui vient renforcer la parole syndicale. C'est ce type de dispositif qu'il nous faut étudier. Ce procès marque la nécessité d'édifier une véritable prévention.

M^e Sibener a insisté sur l'alerte donnée par les OS, en particulier la CFTC...

En effet ! En 2006, seule la CFTC signe un accord Gpec pour tenter d'apporter un cadre protecteur aux agents. Dénoncé par d'autres,

il n'est pas appliqué. La CFTC dépose alors un préavis de grève « pour le respect de la dignité de chaque salarié » le 31 mai 2007. Le 4 juillet, sa déclaration préalable au CNSHSCT mobilise les autres syndicats, qui s'unissent à elle pour déclencher leur droit d'alerte. Dès lors, la section nationale n'a eu de cesse d'éditer des tracts, pour prévenir du danger, saisir la direction. Je remercie chaleureusement tous les militants CFTC qui se sont investis dans cette courageuse communication ! Ils ont abordé les événements avec pragmatisme, sans recours idéologique ni amalgame politique. Simplement dans l'esprit de *la vie à défendre*. Tout ce travail a nourri notre argumentation pendant le procès.

Les changements opérés sur les instances de représentation du personnel, dus à la privatisation, ont-ils fragilisé leur capacité à agir ?

Absolument pas ! Nos structures syndicales étaient bien préparées, puisqu'elles avaient accueilli, dès les années 1990, l'ensemble des entreprises du secteur des télécoms. Nous avions la connaissance des prérogatives – et du poids – que nous procurait ce changement d'instances.

CFTC Media +



ÉCLAIRAGE

Anne Chatain,

présidente de la fédération CFTC Media + (ex-fédération Postes et Télécommunications)

« Nous nous sommes portés partie civile pour plusieurs motifs. Il s'agissait d'être aux côtés des salariés qui ont souffert au quotidien. Aux côtés, aussi, de nos représentants syndicaux, pour les protéger et les soutenir, car ils ont eu ce courage de témoigner.

Faire le lien entre certaines méthodes de management et des effets mortifères sur la santé des salariés sera une avancée significative. Une reconnaissance cruciale pour que ça n'arrive pas dans d'autres entreprises – notre secteur est particulièrement concerné par les restructurations. Elle permettra aussi la mise en place d'un fonds d'indemnisation pour les victimes, une demande de l'intersyndicale. Ce serait une nouveauté, car, pour

l'instant, ce type de fonds ne concerne que les victimes de l'amiante ou d'attentats. Orange a annoncé son accord, tout en le destinant exclusivement aux parties civiles du procès. Cela soulève certaines questions : comment élargir ses bénéficiaires ; quels seront les "critères objectifs" retenus pour définir les victimes ; faudra-t-il passer par la signature d'un accord ? Parmi les personnes ayant subi le plan NExT, certaines sont en invalidité, d'autres ont beaucoup perdu en termes de revenus ou de qualité de vie. Sans compter les mises au placard ou départs forcés... On est encore contacté par des personnes qui avouent aujourd'hui avoir été poussées à partir. Le procès a "éveillé" les consciences ! »



Chronologie des faits

- 6 mai 2019 ○ Ouverture du procès France Télécom
- Déc. 2014 ○ Mise en examen de 4 cadres dirigeants pour complicité
- Juil. 2013 ○ France Télécom devient Orange
- Juil. 2012 ○ Mise en examen de Didier Lombard, Olivier Barberot, Louis-Pierre Wenes, ainsi que la personne morale France Télécom
- Avril 2010 ○ Le parquet de Paris ouvre une information judiciaire pour « harcèlement moral »
- Mars 2010 ○ Stéphane Richard est nommé DG (PDG en mars 2011)
- Fév. 2010 ○ Une inspectrice du travail remet au parquet de Paris un rapport accablant
- Entre fév. 2008 et déc. 2009 ○ 35 suicides sont signalés
- Juil. 2005 ○ Ouverture du plan NExT, puis du programme Act
- Fév. 2005 ○ Didier Lombard est nommé PDG
- Sept. 2004 ○ France Télécom est privatisée (l'État n'est plus l'actionnaire majoritaire)
- Oct. 2002 ○ Thierry Breton est nommé PDG
- Janv. 1998 ○ Ouverture à la concurrence de France Télécom

Crédit : Céline Dulauroy



UNE RENCONTRE AVEC ALICE ULTSCH

Une mine d'or

Alice Ultsch est née à Cocheren, en Moselle. Son père était employé des Chemins de fer et sa mère, femme au foyer. Elle, se consacrera à la CFTC.

La Lettre confédérale : Vous êtes au service de la CFTC depuis 69 années. Commençons par vos premiers pas...

Alice Ultsch : J'ai été embauchée par le syndicat des Mineurs CFTC, à Merlebach [aujourd'hui Freyming-Merlebach, Ndlr], le 1^{er} novembre 1950. J'avais un Brevet et un CAP de sténodactylo et comptabilité et j'étais parfaitement bilingue français-allemand. Ce qui était très utile au quotidien, car, à cette époque, dans notre région frontalière, une partie de la population ne maîtrisait pas la langue française et parlait le patois francique, qui est un dérivé de l'allemand. Les publications CFTC étaient réalisées dans les deux langues : *La Voix du Mineur lorrain / Der Querschlag*, tout comme les communiqués de presse, les circulaires, les tracts et les affiches.

En quoi consistait votre travail ?

J'ai tout de suite tenu des permanences sociales dans des villes du bassin houiller, comme L'Hôpital ou Forbach, mais également dans les locaux du syndicat. Et cela, pendant plusieurs années. J'effectuais aussi les travaux de secrétariat et les tâches administratives. Et je gérais les cotisations qui étaient collectées manuellement dans les sections syndicales de plus de 100 villages du bassin. À cette époque, je rédigeais les décomptes et les bordereaux à la main et sur papier.

Étiez-vous vous-même adhérente à la CFTC ?

J'ai adhéré à la CFTC dès mon embauche ! C'est pourquoi la scission

de novembre 1964 est l'un de mes souvenirs les plus pénibles. J'ai fait partie de ceux qui sont restés fidèles à la CFTC, non seulement parce que j'y travaillais, mais aussi parce que j'y militais activement... Et j'ai pris part à la reconstruction de la CFTC et du syndicat des Mineurs dans le bassin houiller, sans compter mon énergie et mes heures !

Vous avez aussi connu la grève de 1963¹? Quels souvenirs en gardez-vous ?

La grande grève de 1963 est restée gravée dans ma mémoire. Le syndicalisme chrétien représentait une force dans le bassin houiller de Lorraine. J'ai partagé le quotidien des mineurs dans cette période de grève, longue et difficile. Pendant cinq semaines, j'ai passé mes journées et soirées à mettre en page les tracts et affiches pour faire passer sur les puits les informations sur les négociations avec la direction. Le « cartel intersyndical » se réunissait chaque jour au Café de la mairie, à côté du syndicat des Mineurs, et j'en étais l'appui administratif. Nous n'avions ni ordinateurs ni moyens de reproduction modernes. Les tracts étaient imprimés à la force des bras et les mains dans l'encre.

D'autres événements vous ont-ils marquée au cours de votre parcours avec la CFTC ?

Je pense à la venue de Robert Schuman, le père de l'Europe, au congrès des Mineurs, à Merlebach, alors que je venais de commencer à y travailler. Il a, dans son discours, exposé son projet d'unification

des industries européennes du charbon et de l'acier dans une communauté européenne. Ça ne s'oublie pas !

Aujourd'hui encore, vous vous rendez chaque jour au local des Mineurs ?

Oui, c'est vrai. Depuis ma retraite en 1996, je continue à œuvrer bénévolement, du lundi au vendredi, pour le syndicat des Mineurs. J'assure l'accueil, ainsi que le standard téléphonique ; j'accompagne les personnes qui viennent nous voir pour des démarches administratives ; je rédige des courriers et je traduis des textes en allemand pour les caisses de retraite en Allemagne... Je fais de la relecture depuis de nombreuses années pour *La Comète*, le magazine de la fédération CFTC CMTE [*Chimie, Mines, Textile, Énergie, Ndlr*] réalisé par ma fille, Martine Ultsch, qui travaille depuis 35 ans à la CFTC. J'ai également exercé la fonction de trésorière du syndicat des Mineurs retraités pendant neuf ans, jusqu'à la fusion actifs-retraités en 2007. J'ai alors assuré jusqu'en 2010 la fonction de trésorière adjointe du Syndicat « fusionné ». Je suis encore à ce jour réviseur aux comptes.

Pour quelles raisons êtes-vous attachée à la CFTC ?

Pour ses valeurs humaines et morales ! La CFTC est pour moi comme une seconde famille. J'y ai travaillé et milité avec des personnes de valeur qui m'ont inspirée. J'ai pu côtoyer au fil des années des personnalités de la CFTC qui m'ont particulièrement marquée, telles que l'ancien président confédéral Joseph Sauty², Henri Meck, qui a œuvré à l'implantation de la CFTC au sein des houillères de Lorraine, Jean Bornard, alors qu'il était encore président de la fédération des Mineurs dans les années 1970, avant de devenir celui de la Confédération³, et tant d'autres ! Sans oublier Robert Mourer, un grand homme de la CFTC Mineurs du bassin houiller de Lorraine.

Quels principaux changements observez-vous dans la vie syndicale ?

Pendant toutes ces années, j'ai vu évoluer le syndicalisme. Les mentalités ont changé. Même si les temps étaient difficiles, les quarante premières années de mon activité se sont révélées les meilleures. Aujourd'hui, je sens que l'individuel a quelque peu pris le dessus sur le collectif.

Qu'auriez-vous envie de dire aux plus jeunes qui entrent dans la vie professionnelle ?

Que le syndicalisme CFTC est fondamentalement attaché au respect de la personne humaine. La CFTC, qui fête ses 100 ans, mérite d'être connue et reconnue. On constate que le syndicalisme est en perte de vitesse, mais, dans les congrès et les forums auxquels je participe, je vois tout de même que les jeunes s'investissent à la CFTC et dans leurs entreprises. C'est une bonne chose pour l'avenir de la CFTC et pour la défense des salariés. J'ai confiance en notre jeunesse pour changer les choses.

■ Propos recueillis par SB

1. En 1963, la grève générale des mineurs des Charbonnages de France a pour revendication le rattrapage du retard des salaires miniers sur ceux de l'industrie. Lancée par la CFTC le 1^{er} mars, elle prend une ampleur nationale. Le 4 mars, le général de Gaulle, face à la pénurie, signe un décret portant réquisition des mineurs. Les grévistes ne cèdent pas. Le travail reprendra début avril, après signature d'un accord sur une hausse des salaires de 6,5% au 1^{er} avril, portée à 8% en octobre, puis à 11% en janvier 1964.
2. Mineur dès l'âge de 13 ans, Joseph Sauty a participé à la création du syndicat des ouvriers mineurs du Nord-Pas-de-Calais. Il prend la tête de la grande grève de sa fédération en 1963 et obtient une augmentation des salaires. Il devient le premier président de la « CFTC maintenue » en 1964, ce, jusqu'à son décès en 1970.
3. De 1981 à 1990.

RETRAITES

Mi-figue, mi-raisin

La CFTC a réagi aux annonces de Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, le 18 juillet dernier. Elle a trouvé rassurant le renforcement des droits familiaux (majoration de 5% dès le 1^{er} enfant, harmonisation des pensions de réversion sans condition de ressources, points pour les périodes d'éducation des enfants sur trois ans et les périodes d'accompagnement s'agissant des aidants familiaux – une demande de la CFTC). Autre requête entendue, celle concernant le départ anticipé de certaines professions à risque (pompiers, militaires, forces de l'ordre). En revanche, elle s'inquiète de l'éventuelle application d'une décote en cas de départ avant 64 ans, pour celles et ceux qui ont travaillé tôt. Ce dont elle s'entretient avec le gouvernement.

Réponses concrètes

L'Agirc-Arrco organise, pour la 4^e année, les « Rendez-vous de la retraite » du 30 septembre au 5 octobre, dans ses 100 centres d'information (Cicas) répartis dans toute la France. Quel sera le montant de ma retraite ? Quand partir ? Quelles démarches effectuer ? Les conseillers retraite seront à votre disposition, de 8 h 30 à 19 h. Pour prendre rendez-vous au plus près de votre domicile, connectez-vous sur : rdv-retraite.agirc-arrco.fr. Sans attendre, trouvez d'ores et déjà des éléments de réponse en créant votre compte sur www.agirc-arrco.fr : consultez votre relevé de carrière ; évaluez, grâce au simulateur, l'impact d'un changement d'orientation professionnelle ou de vie ; posez vos questions aux experts en ligne... C'est gratuit et sécurisé.

VOS CONGRÈS EN RÉGION

- **Le 20 septembre**, UD du Territoire de Belfort, à Belfort
- **Le 27 septembre**, UD du Vaucluse, à Avignon
- **Le 1^{er} octobre**, UID Cantal / Puy-de-Dôme, à Clermont-Ferrand (63)
- **Le 11 octobre**, UD du Finistère, à Quimper
- **Le 18 octobre**, UD du Morbihan, à Vannes
- **Du 28 au 30 octobre**, fédération de l'Agriculture, à Saint-Malo (35)

Les syndicats innovants primés !

Dirigeants ou développeurs de terrain, vous innovez au quotidien. La Confédération a créé un dispositif de soutien pour vous accompagner dans vos opérations de mobilisation électorale, d'adhésion, de fidélisation... Tout syndicat mettant en place une **campagne ou une action de développement innovante*** peut ainsi se voir attribuer une dotation de 2 500 €... et une valorisation de cette action lors du Congrès confédéral ! Contactez-nous par mail : organisation@cftc.fr, ou par téléphone au 01 73 30 49 55, en précisant : « Appel à projet innovation syndicale ».

* Pour plus de détails sur les dispositifs d'appui au développement confédéraux, rendez-vous sur adherent.cftc.fr, rubrique « Élections pro ».

LA CFTC, FORCE DE NÉGOCIATION

Huit accords exemplaires

Huit accords promus et signés par la CFTC, parfois avec d'autres organisations syndicales, ont été mis à l'honneur lors de la journée nationale des « Réussites du dialogue social ». Leur point fort : un degré certain d'innovation.

Renforcer – voire instaurer – une culture du dialogue social dans le pays. C'est l'objectif que visait le rapport de Gilles Gateau et Jean-Dominique Simonpoli, remis à la ministre du Travail l'an passé¹. Ils conseillaient à cette fin « de créer des journées du dialogue social d'entreprise ». Voilà qui est initié depuis le 28 juin, avec la première édition de cette restitution à « deux voix » : celle des délégués syndicaux et celle des RH. L'intérêt est double : prendre le temps d'une véritable présentation d'accords conclus en entreprise, d'une part, et ce, par tous les acteurs concernés d'autre part.

Les accords présentés lors de cette journée ont été retenus pour leur caractère innovant « sur le contenu, la méthode ou le périmètre retenu »². Parmi eux, huit ont été négociés notamment par la CFTC. Ils couvrent quatre thématiques et ont été conclus dans les entreprises ou structures suivantes :

- **Emploi, compétences et Gpec** : accord CCCA-BTP (apprentissage) du 17/12/2018 ; accord Airbus du 15/02/2019 ; accord Thales (aéronautique et transports) du 18/04/2019.
- **Performance collective** : accord Transdev Occitanie (transports) du 26 juin 2018.

- **Qualité de vie au travail** : accord Urssaf Rhône-Alpes du 31 juillet 2018.
- **Égalité professionnelle** : accord Jules Caillé Auto (automobile et grande distribution à la Réunion) du 5 avril 2018.
- **Handicap** : accord Kiabi (prêt-à-porter) du 4 janvier 2018 ; accord Hermès (luxe) du 15 juin 2017.

Jugée possiblement « inspirante pour d'autres », la présentation détaillée de ces accords s'efforce aussi de faire la pédagogie de la coconstruction sociale, en lui dédiant un temps de réflexion national.

■ MV

1. *Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques*, remis le 16 février 2018. Il est téléchargeable sur travail-emploi.gouv.fr, puis « Ressources documentaires », « Documentation et publications officielles » - 2. Les spécificités de ces accords seront développées au fil des prochaines *Lettres confédérales*.

NORAUTO

Le compte épargne temps négocié

Depuis le 1^{er} juin, il est possible pour tous les salariés de l'entreprise de réparation automobile (et plus seulement les cadres !) de disposer d'un compte épargne temps.

Le compte épargne temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Avant l'accord d'entreprise signé le 22 mai par la CFTC et la CFDT, seule une note de service précisait les modalités de fonctionnement du CET. L'accord formalise une pratique en place depuis 1999. Syndicat majoritaire avec 32,6% des voix aux dernières élections, la CFTC réclamait en vain l'ouverture d'une négociation. Cela a été rendu possible par l'arrivée de nouveaux dirigeants. « Nous avons obtenu un accord qui cadre enfin les choses », se félicite Maya Besnardeau, vendeuse experte depuis 2003 et DSC CFTC.

La CFTC a fait évoluer le dispositif qui était très restrictif. Non seulement le texte s'adresse

désormais à tous les salariés, mais il permet aussi trois périodes de placement (en juin, novembre et avril) au lieu d'une. Il est possible d'y cumuler des jours de congés comme d'y placer des sommes d'argent pour les transformer ultérieurement en jours de repos. La CFTC a également obtenu l'augmentation du plafond de jours de RTT à placer sur le compte (de 8 à 11 jours).

Combien vaut le compte épargne temps ? Selon l'accord, la valeur du CET varie en fonction du salaire. Toutefois, il ne peut excéder 6 fois le montant de 4 plafonds mensuels de la sécurité sociale (PMSS). L'accord concerne 7 000 salariés, répartis sur 280 sites. Pour en bénéficier, aucune ancienneté n'est requise. Un premier bilan est prévu à la fin du mois. Mais Maya Besnardeau et son équipe peuvent se réjouir, car l'accord reçoit d'ores et déjà un très bel accueil.

Une équipe « quasi parfaite »

Maya Besnardeau a adhéré à la CFTC en 2010 grâce à la personne qui l'avait recrutée : « C'est quelqu'un qui partageait les mêmes valeurs que moi : le bien commun, la famille et la solidarité. Il m'a donné envie de rejoindre la CFTC et, le plus drôle, c'est qu'il est désormais l'un de mes DS ». Maya Besnardeau assure son premier mandat de DSC. Elle est aussi secrétaire du CSE Norauto France et référente harcèlement. Elle a réussi à mettre en place une équipe paritaire, nouvelle à 60 %, force de proposition et « quasi parfaite » sur le plan de l'équilibre catégoriel et géographique. Ses membres s'activent désormais sur d'autres dossiers : les NAO et l'accord handicap.

■ CB

SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

« Le rêve de gosse du pompier s'efface »

Entre les sapeurs-pompiers professionnels et le gouvernement, le torchon brûle. Les soldats du feu ont initié un mouvement de grève le 26 juin, qui perdure aujourd'hui. Une action intersyndicale à laquelle participe la CFTC.

Cet été, les casernes de pompiers ont été fleuries de banderoles et de messages. Les pompiers interpellent la population sur leurs conditions de travail, fortement dégradées. Avec les dérèglements climatiques, par exemple, ils sont les premiers à braver tempêtes de neige, orages dévastateurs, étés caniculaires. Pourtant, leur mal-être n'est pas entendu.

Revendication n° 1 : repenser la sécurité civile

« Nous avons déposé notre préavis de grève le 26 juin. Depuis, il ne s'est rien passé. Aucune table de négociation n'est ouverte, c'est le silence absolu du gouvernement. Nous prolongeons donc notre mouvement jusqu'au 31 octobre », explique Frédéric Perrin, responsable du syndicat CFTC Spasdis (sapeurs-pompiers et agents des services départementaux d'incendie et de secours).

Les pompiers sont gérés par deux entités : le préfet en tant que représentant de l'État et les collectivités locales pour le financement. L'intersyndicale, composée de 7 organisations, revendique une mesure phare : rassembler tous les acteurs (ministère de l'Intérieur, de la Santé, Association des maires de France, des départements...) autour d'une table. L'objectif : redéfinir ensemble la sécurité civile (porter secours à la population, protéger les biens et l'environnement).

Les syndicats réclament aussi une augmentation de la prime de feu. Cette prime, qui date de 1990, n'a jamais évolué... Entre-temps, le métier a été reconnu comme dangereux en 2004 : on compte un décès en

moyenne par mois. Cette épée de Damoclès plane au-dessus de la tête des pompiers... sans mesure compensatoire. « Quand j'assure ma maison ou ma voiture, je paie pourtant plus cher parce que mon métier est classé dangereux », commente le militant de 46 ans, adhérent à la CFTC depuis 1995.

Côté revenus, à la différence de leurs collègues fonctionnaires territoriaux, les pompiers gagnent un salaire constitué à 43 % de primes. L'intersyndicale demande que les primes soient intégrées dans le salaire et dans le calcul des droits à retraite. Ce, pour éviter de pénaliser les pompiers qui auraient des accidents de parcours (seule la prime de feu entre aujourd'hui dans ce calcul). « Un pompier qui se retrouve inapte ou reclassé dans l'administration territoriale va perdre tous les avantages liés à son statut. Et il partira avec une retraite moindre. Les années de service pour le bien de la population ne sont pas reconnues. »

Le secours à personnes... dévoyé

À 9 ans, Frédéric Perrin faisait déjà partie de l'association des Jeunes sapeurs-pompiers de Chaumont. À 16 ans, il rejoint l'effectif des pompiers volontaires. Puis devient naturellement professionnel en 1994. Il a vu évoluer son métier... dans le mauvais sens : augmentation du nombre d'interventions, sous-effectifs, manque de moyens. Pour le militant CFTC, la sursollicitation des sapeurs-pompiers résulte, d'une part, de l'absence des services de santé (déserts médicaux, fermeture des services hospitaliers) et, d'autre part, des décisions politiques.

Crédit : Spasdis CFTC 37



Le secours à personnes représente ainsi plus de 80 % des interventions des pompiers contre 65 % dans les années 2000*. Sauf que, concrètement, les pompiers assurent davantage de missions de transport de personnes nécessitant un bilan médical ou de l'assistance (apporter à boire et à manger à des routiers bloqués sur l'autoroute lors d'une tempête de neige par exemple) que de réponses à des urgences vitales (malaise cardiaque, accident grave de la circulation, hémorragie abondante), qui, elles, entrent pourtant dans leurs prérogatives. Autrement dit, les pompiers répondent davantage à des services qui ne relèvent pas de leurs missions premières. Car, selon Frédéric Perrin, le Samu ne prend pas ses responsabilités.

En parallèle, les agressions augmentent, se banalisent. Cela génère un stress grandissant ainsi qu'une baisse de motivation et des vocations. De plus en plus de pompiers en proie au mal-être quittent la profession. Pire, le taux de suicide chez les sapeurs-pompiers est bien plus élevé que la moyenne nationale. Au ministre de l'Intérieur qui a demandé aux préfets de réaliser « un diagnostic sur la sécurité des pompiers », le syndicaliste répond, las : « Il faut qu'on arrête les diagnostics. Il est temps d'agir ! » Même les jeunes volontaires semblent de moins en moins intéressés par le concours qui leur permettrait de devenir professionnels. « Le rêve de gosse du pompier s'efface, mais les politiques parlent d'économies », dit Frédéric Perrin.

CB

* Statistiques des services d'incendie et de secours (édition 2018).

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.