



N° 1549 | JANVIER 2020  
ISSN 0396-1745

# La Lettre confédérale

## À LA UNE | PAGE 2

### France Télécom : « Ce verdict marque un début, pas une fin »

Coupable. Tel est le verdict prononcé le 20 décembre à l'issue du procès de France Télécom et de ses ex-dirigeants pour « harcèlement moral institutionnel ». Une révolution juridique.

## DROIT SOCIAL | PAGE 3

### Prud'hommes

Indemnisation : où en est-on ?

## UNE RENCONTRE AVEC | PAGES 4 ET 5

### Bogdan Hossu

#### Être syndicaliste en Roumanie

L'interview du président de Cartel Alfa, l'une des plus importantes confédérations syndicales roumaines.

## FORMATION PROFESSIONNELLE | PAGE 6

### Application mobile CPF

Se former devient-il plus simple ?

## MICRO-SOCIAL | PAGE 7

### Fnac

La CFTC première !



## Ce numéro comprend les encarts :

note « Salaires : appui à la négociation » 2020, trombinoscope Conseil confédéral.

Crédit : Bernard Couéard



## Pouvoir s'opposer, toujours proposer !

C'est par l'évocation de ce beau slogan de la CFTC que j'introduis mon premier édit de cette nouvelle année. En ces temps difficiles où nous nous efforçons de bâtir un régime universel des retraites plus équitable et plus solidaire, ce slogan est plus que jamais d'actualité. Plus que jamais, il nous sert de

boussole pour penser et exprimer nos positionnements et nos postures. Quand il faut s'opposer, la CFTC s'oppose ! Quand, le 11 décembre dernier, le Premier ministre communique ses premières orientations dans la foulée du rapport Delevoye, la CFTC dit clairement « non » à certaines mesures. « Non » à un âge pivot à 64 ans assorti d'un système de décote pérenne. Elle joint les actes à la parole

en appelant ses militants à se mobiliser en nombre pour la manifestation du 17 décembre. Vous avez répondu à l'appel, je vous en remercie !

## La CFTC a formulé des solutions de financement

Quand le temps est aux propositions, la CFTC propose ! En ce début d'année, alors que s'ouvre une nouvelle phase de concertation destinée à corriger le premier texte de loi, la CFTC fourmille d'idées et de propositions. Elle les défend avec la plus grande vigueur partout où on la sollicite.

Dans les lieux officiels de la concertation, principalement les ministères et Matignon... Dans les lieux plus informels, les fameux « couloirs », où nous croisons et sensibilisons les leaders et relais d'opinion. Nos structures géographiques et professionnelles sont invitées à en faire de même auprès de leurs parlementaires. Là encore et par avance, je les en remercie !

Via les plateaux radio et télé, nous vulgarisons nos idées auprès du grand public. Cela conduit les « institutionnels » à reprendre nos propositions... quand ils ne se les attribuent pas. Il n'en demeure pas moins que de nombreuses solutions de financement, aujourd'hui sur la table, ont d'abord été formulées par la CFTC : un abattement temporaire comme alternative à la décote pérenne, l'utilisation d'une partie du Fonds de réserve des retraites ou encore la fin des exonérations fiscales de certains produits individuels d'épargne retraite. J'ai pris l'engagement à Marseille d'une CFTC plus visible, permettez-moi de penser que nous sommes sur la bonne voie. Ces passages presse sont disponibles sur notre site confédéral, merci encore de les relayer le plus largement possible. Vous contribuerez à donner plus d'écho, donc plus de force, à nos propositions !

Il me reste à souhaiter une excellente année à chacune et chacun d'entre vous, ainsi qu'à celles et ceux qui vous sont chers !

Cyril Chabanier  
Président confédéral

## FRANCE TÉLÉCOM

## « Ce verdict marque un début, pas une fin »

**Coupable. Tel est le verdict prononcé le 20 décembre par le tribunal correctionnel de Paris dans le procès de France Télécom et de ses ex-dirigeants pour harcèlement moral institutionnel. Une première en droit du travail !**

L'entreprise, jugée comme personne morale, est condamnée à la peine maximale : 75 000 €. Un an de prison (dont huit mois avec sursis) et 15 000 € d'amende ont été prononcés à l'encontre des trois principaux dirigeants de l'époque (Didier Lombard, ex-PDG, Louis-Pierre Wenès, ex-directeur des opérations France, et Olivier Barberot, ex-DRH). Quant aux quatre autres prévenus, ils sont reconnus coupables de complicité.

## Révolution juridique

Le harcèlement moral « institutionnel » fait son entrée dans la jurisprudence. Comme le signalait M<sup>e</sup> Blandine Sibenaler, avocate à la Cour, représentant la CFTC lors du procès, « l'inédit porte sur la dimension collective : toute une collectivité de travail a été impactée, sans lien interpersonnel entre harceleurs et harcelés » (lire aussi la LC n° 1544, septembre 2019, « La CFTC partie civile d'un procès historique »).

En effet, la direction a assigné à l'entreprise un objectif irréaliste (22 000 départs), l'a maintenu de façon intangible pendant trois ans<sup>1</sup> – ce, malgré les alertes à ce sujet – et s'est appuyée sur les cadres intermédiaires pour sa mise en œuvre. « L'encadrement, menacé de sanctions ou récompensé financièrement, a répercuté cette pression par une intensification des incitations à la mobilité, par des mutations forcées, par l'inflation des contrôles [...]. Placée entre le marteau et l'enclume, la hiérarchie intermédiaire s'est aussi trouvée en souffrance. » Résultat : « Les 22 000 départs ont même été dépassés ».

Ce n'est pas le choix d'une politique de baisse des effectifs qui est condamné, mais bien les moyens d'y parvenir... Des moyens interdits. Ainsi la Cour définit ce type de harcèlement comme le fruit d'une stratégie d'entreprise « visant à déstabiliser les salariés, à créer un climat anxigène et ayant eu pour objet et pour effet une dégradation des conditions de travail ».

## Dissuasion, reconnaissance...

Pour Jean-Pierre Dumont, RS coordinateur, ancien représentant titulaire au CNSHSCT<sup>2</sup>, ce verdict est source d'espoir. Il en souligne la portée nationale : « Ce jugement place les entreprises devant leurs responsabilités en leur signifiant que si elles utilisent ces méthodes, alors elles devront en rendre compte. » Encore faut-il veiller à ce que les risques psycho-sociaux ne soient pas externalisés via la sous-traitance<sup>3</sup>...

En interne aussi, le verdict s'avère salvateur. « Il délie la parole, nous confie Jean-Pierre. J'ai reçu pas plus tard qu'hier l'appel d'un salarié au sujet de ce qu'il avait subi. Même si le procès est fini, il n'est pas trop tard pour parler ! L'audience a ravivé des plaies, mais elle a aussi permis à certains d'affronter le passé, de stopper le déni dont ils ont pu faire preuve pour avancer... De nombreux salariés sont restés chez Orange ; ils ont encore 10, 15 années à travailler. La prise de parole est l'étape clé d'un processus de reconstruction personnelle et professionnelle. Orange aussi doit se reconstruire... » En ce sens, le verdict agit aussi comme une protection pour les représentants du personnel soucieux de continuer à interroger les pratiques managériales actuelles. En outre, en ne faisant pas appel, « l'entreprise reconnaît que l'ensemble des salariés a été victime de ces agissements, poursuit-il. Nous demandons dès lors qu'elle fasse un geste en faveur de tous, tel le versement d'une indemnité. »

## ... et prévention

Jean-Pierre souligne l'importance de l'accord sur l'évaluation et la prévention des risques liés aux risques psycho-sociaux au travail, du 6 mai 2010. Celui-ci permet alors la création du Comité national de prévention du stress, ayant compétence sur l'ensemble du groupe. Son rôle : recueillir des données sur les conditions de travail et, par là même,

Crédit : CFTC Media+



Jean-Pierre Dumont, ancien représentant au CNSHSCT chez France Télécom ; M<sup>e</sup> Blandine Sibenaler, avocate à la Cour, représentant la CFTC ; Imane Harraoui, SG fédération CFTC Media +.

opérer un suivi du bien-être des salariés. Jean-Pierre reconnaît cependant la nécessité d'agir avant que les indicateurs ne virent au rouge. Donc de renforcer la prévention. « Échanger sur les outils et bonnes pratiques en termes de repérage, puis de traitement du management pathogène. Veiller à ce que la disparition des CHSCT n'entraîne pas une baisse de notre pouvoir d'alerte comme de nos moyens... Face au harcèlement, on parle de la manière de lutter contre l'isolement des salariés. Cela vaut aussi pour les représentants du personnel ! Encourageons le dialogue interfédérations, faisons en sorte que la douloureuse expérience de France Télécom puisse inspirer de bons réflexes au sein du mouvement. On a posé les fondations de l'édifice de prévention, conclut-il. Reste à construire le mur. »

■ MV

## PRUD'HOMMES

# Indemnisation : où en est-on ?

**Auparavant, un licenciement reconnu injustifié aux prud'hommes ouvrait droit à une indemnisation laissée à l'appréciation du juge. En septembre 2017, celle-ci se voit encadrée par un barème. Depuis, des juges mènent la fronde, les jurisprudences pleuvent... et obscurcissent notre vision.**

Tout commence en septembre 2017, tandis que l'une des « ordonnances Macron » encadre les indemnités versées pour licenciement sans cause réelle et sérieuse<sup>1</sup>. La CFTC avait pourtant plaidé pour un barème purement indicatif, sans être entendue. Le montant de ces indemnités est dès lors plafonné.

## Des juges mènent la fronde

Or, depuis décembre 2018, des conseils de prud'hommes octroient des indemnités supérieures à ce maximum légal. Par exemple, à Amiens, Troyes, Agen, Lyon, Grenoble, Angers et Pau. Motif invoqué : le barème ne respecterait pas la convention n° 158 de l'OIT (Organisation internationale du travail). Ce texte s'impose à l'État français, puisqu'il l'a signé. Que dit-il ? Que les juges « *devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée* ». Ce que le plafonnement rend impossible à leurs yeux.

Pendant ce temps, les conseils de prud'hommes de Caen et du Mans jugent, eux, le barème conforme au texte international. Au vu de ces contradictions, les juridictions de Louviers et Toulouse préfèrent suspendre leurs jugements... Et demandent, le 10 avril 2019, l'avis de la Cour de cassation.

## La Cour de cassation les désarme...

Celle-ci répond qu'il y a « *indemnité adéquate* » dès lors que le juge dispose d'une marge d'appréciation pour en fixer le montant – et, pour elle, l'écart entre le plancher et le plafond du barème correspond précisément à cette marge<sup>2</sup>.

De plus, le barème n'intervient que si la proposition de réintégration du salarié est

rejetée par l'une des parties. Et il ne s'applique pas si le licenciement est considéré comme nul, notamment en cas de harcèlement, discrimination ou violation d'une liberté fondamentale. Une revendication alors exclusivement portée par la CFTC et satisfaite par le gouvernement.

## ... mais très partiellement !

Les conseils de prud'hommes ne sont pas tenus par les avis de la Cour de cassation. En effet, ceux-ci n'ont pas la valeur d'un arrêt rendu dans le cadre d'une affaire jugée<sup>3</sup>. De plus, l'arrêt de la cour d'appel de Reims, rendu le 25 septembre, ouvre de nouvelles perspectives. Il juge le « barème Macron » conforme au droit international « *in abstracto* »<sup>4</sup> (dans l'absolu). Mais il dit aussi que le juge peut s'affranchir du barème « *in concreto* ». Autrement dit, si, dans la situation donnée, l'application du barème porte « *une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné* »<sup>5</sup>. Sans contredire la Cour de cassation, l'arrêt de Reims ouvre une « brèche » juridique...

## Le bras de fer perdure

Le délibéré de la cour d'appel de Paris, longuement attendu, est finalement tombé le 30 octobre. Il ne contredit pas la Cour de cassation, pas plus qu'il ne s'engouffre dans la brèche ouverte. Alors, qu'en est-il maintenant ? En réalité, tant que la Cour de cassation n'aura pas rendu un arrêt dans le cadre d'une affaire jugée, des conseils de prud'hommes pourront s'affranchir du barème. Et des cours d'appel pourront introduire des limitations à son application.

■ LB

## EN BREF

### ÉGALITÉ PRO

Une politique de rattrapage des salaires féminins peut justifier une rupture du principe « à travail égal, salaire égal ». Ainsi la Cour de cassation a-t-elle validé la différence de rémunération entre une femme et un homme embauchés à la même période et exerçant les mêmes fonctions au détriment de ce dernier. Les diplômes et l'expérience professionnelle antérieure de la salariée avaient été pris en compte en 2009, dans le cadre des mesures de rattrapage, et elle avait alors vu son salaire revalorisé.

Cour de cassation, Chambre sociale, n° 18-13.235.

À signaler, la 2<sup>e</sup> édition du guide *Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, réalisé par l'Orse (Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises), avec la participation de la CFTC, activement impliquée dans les groupes de travail chargés de sa refonte. Pour le télécharger ou accéder à l'un des 10 livrets qui le composent : [www.orse.org](http://www.orse.org).



### DOCUMENT UNIQUE

Un salarié peut être indemnisé aux prud'hommes de l'absence de document unique d'évaluation des risques s'il justifie d'un préjudice, tranche la Cour de cassation le 25 septembre dernier. Autrement dit, le défaut d'établissement de ce document par l'employeur ne cause plus nécessairement préjudice au salarié ; c'est à lui d'apporter la preuve dudit préjudice.

Cour de cassation, Chambre sociale, n° 17-22.224.

1. Les montants (minimal et maximal) varient en fonction des effectifs de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié.  
2. Avis n° 15012 et n° 15013, le 17 juillet 2019. Dans les arguments des juges frondeurs figurait aussi l'article 24 de la Charte sociale européenne, concernant le « Droit à la protection en cas de licenciement ». Mais la Cour de cassation a estimé que celui-ci n'était pas invocable - 3. Ainsi, un jugement prud'homal s'est de nouveau affranchi du barème, le 22 juillet à Grenoble - 4. Littéralement « *indépendamment de tout cas concret* » - 5. Encore faudra-t-il que le salarié plaignant ait explicitement demandé au juge de se prononcer sur cette disproportion.

BOGDAN HOSSU

# Être syndicaliste en Roumanie

**Bogdan Iuliu Hossu est le président de Cartel Alfa<sup>1</sup>, l'une des plus importantes confédérations syndicales de Roumanie. Nous l'avons rencontré en novembre dernier à Marseille, où il participait au séminaire européen organisé par la CFTC en marge du 53<sup>e</sup> Congrès confédéral.**

**La Lettre confédérale : Pouvez-vous nous parler de Cartel Alfa, le syndicat que vous présidez, et du contexte syndical en Roumanie ?**

**Bogdan Hossu :** Cartel Alfa rassemble environ 700 000 adhérents. C'est l'une des plus grosses confédérations syndicales de Roumanie. Nous sommes présents dans l'industrie, la métallurgie et dans les secteurs tertiaire et quaternaire<sup>2</sup>. Après la révolution de 1990, la possibilité du pluralisme syndical a donné naissance à 25 confédérations en Roumanie. Aujourd'hui, on en dénombre 17. Cinq d'entre elles sont représentatives au niveau national. Ce qui est le cas de Cartel Alfa. Ces cinq structures regroupent environ 2,2 millions de personnes, en comptant les retraités.

**Plus globalement, comment décrire la situation des travailleurs en Roumanie ?**

La Roumanie souffre d'une forte évasion fiscale (estimée à 14,6 % du PIB) comme d'une forte évasion sur le marché du travail. Sur le plan mondial, c'est le 2<sup>e</sup> pays en termes de population qui le quitte... après la Syrie !

Pour ceux qui restent, persiste la mentalité communiste pour laquelle le résultat prime sur le travailleur. Il y a beaucoup d'accidents du travail, souvent mortels. Et si, officiellement, le PIB croît de 4 à 7 % par an depuis plusieurs années – ce qui vaut à la Roumanie le surnom de « tigre de l'Europe » –, dans les faits, la redistribution est très mauvaise. La situation est très spéculative. Pour preuve : la répartition de la valeur ajoutée entre travail (salaires) et capital (profits) pèse respectivement 40 % et 57 % du PIB en Roumanie, alors que c'est l'inverse à l'échelle européenne.

**Quels sont, dès lors, vos combats principaux ?**

Je vois deux défis importants. L'augmentation du niveau de vie de mes concitoyens, d'abord. D'après Eurostat<sup>3</sup>, les niveaux des salaires

bruts roumains augmentent ; en réalité, les salaires nets diminuent, car les travailleurs paient l'essentiel des contributions sociales.

Autre problème important : l'accès des travailleurs roumains aux syndicats et aux protections que ceux-ci procurent. En effet, la loi roumaine bloque l'accès des effectifs des petites entreprises aux syndicats. Ainsi, sur quelque 5 millions de salariés en Roumanie, seulement 800 000 sont couverts par un contrat collectif !

Je dois ajouter que la question des groupes ethniques minoritaires nous préoccupe aussi : leur intégration est difficile sur le marché du travail.

**À l'échelle européenne, que pensez-vous des débats sur l'instauration d'un salaire minimum national dans chaque pays ?**

286 € mensuels (brut) en Bulgarie et 2 070 € au Luxembourg<sup>4</sup> ! Voilà les deux extrêmes dans l'UE. Le nôtre est de 446 €... Certains pays membres n'en ont pas... Alors, oui, je dis qu'il doit y en avoir un dans chaque pays européen ! Mais il faut aussi imposer un rapport « salaire minimum national » sur « salaire moyen national » au moins égal à 60 %. Ce qui permettra des politiques convergentes et une bonne distribution du développement économique.

**Quelle est votre position sur le socle européen des droits sociaux adopté en novembre 2017 ?**

Le pilier social est l'un des piliers de la construction européenne... Mais un pilier parfois oublié, notamment dans les acquis communautaires demandés aux pays entrants. Je pense que les 20 principes clés du socle européen des droits sociaux peuvent recentrer la politique sur la question humaine des travailleurs... À condition qu'on les applique véritablement, en les déclinant en droits nouveaux dans les États ! Sinon le *dumping social* continuera. Or il nous fait perdre les forces que nous devrions garder pour la compétition avec les autres régions économiques ! J'espère qu'ensemble, avec la Confédération européenne des syndicats (CES), on pourra définir une Europe plus responsable, avec des politiques plus focalisées sur le bien-être des travailleurs.

**Cartel Alfa est affilié à la CES... comme la CFTC. Avez-vous cultivé des liens particuliers avec nous ?**

La CFTC s'est toujours intéressée à l'Europe de l'Est ! Au sein des structures syndicales internationales, nous avons déposé des projets en commun. Et nous souhaitons continuer cette collaboration. Nos échanges avec la CFTC nous permettent aussi de bénéficier de l'expérience d'un syndicat qui a une longue histoire.

■ Propos recueillis par SB

## L'EZA, lieu de dialogue social européen

Parallèlement au Congrès à Marseille, la CFTC a organisé un séminaire européen sur la qualité de vie au travail, en partenariat avec l'EZA (réseau européen d'organisations des travailleurs pourvues de valeurs socio-chrétiennes). L'opportunité d'un partage d'expérience, pour plus de 35 représentants syndicaux issus d'Albanie, Belgique, Bulgarie, Chypre, Espagne, Estonie, France, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Portugal et Roumanie. Le Canada a été invité à se joindre aux débats.

Plus d'infos : LC n°1547-48, décembre 2019, « L'Europe à Marseille Chanot ».

Attention, contrairement à ce qui est indiqué en légende de l'article, c'est Dimitar Manolov, président de l'organisation syndicale bulgare Podkrepa, qui figure sur la photo aux côtés de Vesselin Mitov, secrétaire international.

1. La Confédération nationale syndicale Cartel Alfa a été fondée en 1990. Organisation d'inspiration chrétienne, elle est affiliée à la Confédération syndicale internationale et à la Confédération européenne des syndicats - 2. Recherche, développement, innovation, information - 3. Eurostat est la direction générale de la Commission européenne chargée de l'information statistique à l'échelle communautaire - 4. Chiffres Eurostat du 1<sup>er</sup> semestre 2019.



Crédit : Bernard Couéjard

## EN BREF

### INCITATION SPORTIVE

Le fait d'offrir aux salariés une activité physique en entreprise n'est plus considéré comme un avantage en nature depuis le 12 décembre dernier\*.

Autrement dit, cette activité est désormais exonérée de cotisations sociales pour l'employeur, ce, même en présence d'un CSE dans l'entreprise.

Concrètement, il peut s'agir de l'accès à une salle de sport appartenant à l'entreprise ou de sa location, ou encore de l'organisation de cours de sport avec un éducateur dans l'un de ces espaces. La seule condition requise est de veiller à ce que l'ensemble des salariés bénéficie de cette offre.

Concernant le financement de participations individuelles à des cours de sport à l'extérieur, il reste soumis à cotisations pour l'employeur... En dehors, évidemment, des cas de prise en charge par un CSE au titre de ses activités sociales et culturelles.

\* Lettre de la Direction de la Sécurité sociale (attention, n'ayant pas de valeur juridique opposable, une lettre institue une simple «tolérance»).

### PRÉVENTION ; UN PEU DE MÉTHODE



Identifier, évaluer les risques professionnels étape par étape. C'est l'objet de ce **guide méthodologique**, téléchargeable depuis votre espace Adhérent en ligne.

## La Roumanie, en chiffres

- Membre de l'Union européenne depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007
- 19 millions d'habitants
- Population active : 8,7 millions
- Taux de syndicalisation : autour de 28 %
- Taux de chômage : 6,3 % (données nationales) ; 7,5 % (données européennes)
- Croissance du PIB : 4,10 % par an en 2018 ; 5,56 % en 2017

Sources : Eurostat ; Banque mondiale

## Nouvelle vulnérabilité sociale : l'illectronisme

Une étude de l'Insee d'octobre 2019\* mentionne que 1 personne sur 6 n'utilise pas Internet et que plus de 1 usager sur 3 manque de compétences numériques de base, c'est-à-dire : obtenir une information (administrative par exemple), communiquer (envoyer un mail...), utiliser les logiciels (traitement de texte), résoudre un problème (accéder à son compte bancaire, copier un fichier...). « *Les personnes les plus âgées, les moins diplômées, aux revenus modestes, celles vivant seules ou en couple sans enfant ou encore résidant dans les DOM sont les plus touchées par le défaut d'équipement comme par le manque de compétences* ».

Pour lutter contre l'illectronisme, la CFTC a contribué à la mise en place des certifications CléA et CléA numérique (pour acquérir les fondamentaux). N'hésitez pas à faire connaître ces dispositifs autour de vous.

\* Insee Première, n° 1780.

## SANTÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019, la CSS (complémentaire santé solidaire) remplace la CMU-C (couverture maladie universelle complémentaire) et l'ACS (aide au paiement d'une complémentaire santé). C'est une aide au règlement des dépenses de santé en cas de ressources modestes. La CFTC a été favorable cette mesure, car l'objectif était d'accroître le recours à ce droit. Encore fallait-il pour cela mettre en place des démarches simples et automatiques. Or, les modalités de cette fusion paraissent très complexes (multiplication des délais, des interlocuteurs potentiels, opacité des voies de recours)... De sorte que l'objectif recherché risque de ne pas être atteint ! Les doutes de la CFTC ont hélas été confirmés par le décret d'application.

## APPLICATION MOBILE CPF

# Se former devient-il plus simple ?

Une « appli » sur smartphone pour préparer au mieux son avenir professionnel. C'est ce que le ministère du Travail propose avec *MonCompteFormation*. Accès libre à l'information, à l'inscription... Oui, mais gare aux dérives !

## Le principe

L'application mobile est téléchargeable sur [MonCompteFormation.gouv.fr](http://MonCompteFormation.gouv.fr). Associée au CPF (compte personnel de formation), elle s'adresse à tous les actifs (salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, indépendants). Elle leur permet de s'informer sur les droits acquis, les formations accessibles dans leur secteur géographique et les dates des prochaines sessions. Puis de s'y inscrire directement.

Une fois cette demande d'inscription validée par l'utilisateur, l'organisme de formation doit la confirmer dans les 48 heures. Si le crédit figurant au CPF n'est pas suffisant pour régler l'intégralité de la formation, l'utilisateur peut compléter le montant avec sa carte bancaire (à ses frais).

En avril prochain, l'utilisateur pourra consulter la liste des abondements complémentaires disponibles afin de réduire son reste à charge. Il pourra aussi évaluer la formation suivie et consulter des offres d'emploi correspondant aux compétences acquises.

## Les écueils à éviter

Démarchage des organismes de formation via l'application et surconsommation des formations en ligne, courtes et peu qualifiantes, en raison de leur faible coût ou de leur attractivité sur l'appli sont deux potentielles dérives que la CFTC a identifiées. Idem pour le dispositif d'évaluation des formations : il faut s'assurer de l'impossibilité de biaiser les notes en recourant à des faux comptes ou à des évaluations fictives trompant les salariés.

Avec cet outil, exit les intermédiaires (fonction principalement assurée par les ex-Opca<sup>1</sup>, Pôle emploi, les entreprises...). Une nouvelle

relation, plus directe, est mise en place entre bénéficiaires et prestataires de formation. Si la liberté donnée au salarié témoigne d'une considération certaine pour la personne, il n'en demeure pas moins qu'elle prive les travailleurs de conseil et d'accompagnement. Notamment les plus fragiles sur le marché de l'emploi : ceux confrontés à l'illectronisme (*lire l'encadré*).

## Ce à quoi la CFTC s'engage

Des inégalités d'accès à la formation se constatent déjà. Seuls 8 millions de CPF ont été activés depuis son lancement en 2015 – sur les 28 millions de bénéficiaires – et 2 millions de comptes mobilisés pour financer des formations... Elles risquent de se renforcer avec le recours à cette application. La CFTC sera vigilante sur ce point. Elle veillera également à une réelle plus-value en termes de sécurisation et d'évolution des parcours professionnels – la finalité première du CPF ! Ce renforcement de l'action des partenaires sociaux, la CFTC le défendra à plusieurs niveaux :

- En négociant<sup>2</sup> de réels abondements complémentaires au CPF, pour qu'il n'y ait pas de reste à charge pour les bénéficiaires.
- En offrant un conseil, voire un accompagnement personnalisé, indispensable à l'élaboration et la mise en œuvre des projets de formation et d'évolution professionnelle<sup>3</sup>.

Enfin, la CFTC rappelle que la mise en place de l'application *MonCompteFormation* ne désengage absolument pas les employeurs de leurs obligations en matière de formation (adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi) vis-à-vis de leurs salariés.

■ TI

1. En avril 2019, les Opca ont laissé place à 11 Opco (opérateurs de compétences) - 2. Dans les branches (Commission paritaire nationale de l'emploi), les entreprises et les régions (Crefop, Ceser) - 3. Via le dialogue social régional et l'information-conseil : associations régionales Transitions Pro, ex-Fongecif, opérateurs régionaux du CEP (conseil en évolution professionnelle).

## FNAC

# La CFTC première !

À l'issue d'une série d'élections CSE débutée en janvier 2019, la CFTC est la première OS à la Fnac avec 36,5% des voix. Première aussi dans le groupe Fnac-Darty\* avec 38,2%.

Plus belle preuve de ce succès : Fnac Périphérie, qui regroupe des petits magasins (Herblay, Cagnes-sur-Mer, Vannes). Les salariés y ont plébiscité la CFTC, qui obtient près de... 75% des voix ! « Un résultat énorme ! », s'enthousiasme Olivier Peltier, RS au CSE central et comité de groupe Fnac-Darty (et tout nouveau conseiller confédéral depuis le Congrès de Marseille, au titre de l'UR Centre-Val de Loire qu'il préside).

## Un collectif communicant

Comment expliquer cette progression ? Bruno Marc, DS CFTC « Enseigne Fnac », a monté la section CFTC dans l'entreprise en 2002. Il se félicite d'un « travail d'équipe, qui a été effectué par des dizaines et des dizaines de personnes ». « Au fil des années, raconte-t-il, je me suis entouré de militants de confiance, très investis, dans toute la France. » Parmi ces militants particulièrement actifs, il ne veut pas oublier « le DSC de l'entité Fnac Relais, Farid Bardad, qui abat un prodigieux travail tous les jours, aussi bien en négociations que dans les réunions de sections ou auprès des collègues CFTC et des salariés ».

Pour Bruno Marc, un des atouts de l'équipe CFTC est de savoir « résoudre les problèmes des salariés ». Et les militants CFTC de la Fnac sont formés et impliqués : « On fait tourner les effectifs à l'occasion des différentes négociations ». Plusieurs militants approuvent : la campagne CFTC a été « très communicante ». « Depuis deux ans, on est très présents sur les réseaux sociaux et on visite régulièrement les magasins. » Ils ont livré de nombreuses explications sur le travail

du dimanche, notamment. À la Fnac, détaillent-ils, « un dimanche travaillé est payé double ou triple ; le salarié choisit le jour de récupération et il peut bénéficier de 100€ en tickets Cesu pour la garde des enfants ». Leur objectif : « Que ceux qui ne veulent pas travailler le dimanche n'y soient pas contraints. Et rendre ce travail cher pour l'employeur, afin de le rendre rare pour les salariés ».

## Représentants de proximité SST

Bruno Marc, Olivier Peltier et Willy Agasse (DSC à Paris) ont négocié l'accord de représentativité du personnel Fnac, en 2018. Ils en sont fiers : « On y a inventé des choses comme le représentant de proximité santé et sécurité au travail. On a obtenu qu'il y en ait un dans chaque magasin, en plus des représentants de proximité ! » Willy Agasse ose un : « On a sauvé la casse ! » En effet : « De 51 magasins et 51 CE, on devait passer à un seul CSE... Finalement, il y en a quatre. » Et de développer : « Avant cet accord, nous étions 1 100 élus toutes organisations syndicales confondues et l'on risquait de se retrouver à 120 ! Grâce à l'accord, âprement négocié, nous serons 450 ». « Le bon côté, juge Alain Ruiz, à la CFTC depuis trois ans, c'est que les œuvres sociales seront plus égalitaires pour les salariés des petits magasins. » La suite ? « Apprendre à travailler dans ce nouveau contexte », estime Willy Agasse... Sans oublier les nouveaux collègues ! En effet, Fnac-Darty a acquis Nature et Découvertes en juillet dernier. Depuis fin novembre, des corners « Nature et Découvertes » sont installés dans certaines Fnac. Nature et culture feront-elles bon ménage ?

■ SB

\* En 2016, la Fnac a racheté Darty et constitué le groupe Fnac-Darty, mais les deux enseignes subsistent.



Militants CFTC en formation en octobre 2018.

## En chiffres

- 141 magasins ; 8 800 salariés
- 450 élus
- Meilleur score CFTC : 74,56% dans l'entité Fnac Périphérie (660 salariés) et 11 sièges sur 14

CPPAP 0221 S 06330  
Dépôt légal : Janvier 2020 - Prix : 1,60€



**La Lettre confédérale, le mensuel de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens**

Directeur de la publication : Cyril Chabanier - Rédactrice en chef : Maud Vaillant - Rédacteurs : Stéphanie Baranger, Laurent Barberon, Thibaud Imbert, Maud Vaillant - Maquette : Céline Dulauroy, dulauroy@me.com  
Impression : Imprimerie de la Centrale, P.A. Les Oiseaux, rue des Colibris, BP 78, 62302 Lens Cedex  
CFTC - 128, avenue Jean Jaurès - 93 697 Pantin Cedex - Tél. : 01 73 30 49 00 - www.cftc.fr

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**NOUS**

*un lien*

**indissociable**



*La Vie à Défendre*

[partenariat@macif.fr](mailto: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.