



N° 1550 | FÉVRIER 2020  
ISSN 0396-1745

# La Lettre confédérale

## À LA UNE | PAGES 2 À 5

### Retraites

Conférence de financement :  
la CFTC propose !

### Démissionnaires et assurance chômage

Attention, restrictions !

### L'inspection du travail en crise

Témoignage de Bruno Labatut-Couairon  
illustré par Zoé

## UNE RENCONTRE AVEC | PAGES 6 ET 7

### Jacques Siebert, Mustafa Babacan, Jonathan Ehresmann, CFTC Continental France

Plus de 45 % lors des élections CSE !  
L'histoire, par ses principaux acteurs,  
d'un syndicat plébiscité par les salariés.



### Ce numéro comprend les encarts :

« Les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) » et « Politique du prix du médicament ».

Crédit : Bernard Couéard



## Haut, loin et longtemps !

Il y a près de trois mois, par la voix de vos représentants au 53<sup>e</sup> Congrès confédéral, vous m'avez porté à la tête de notre Maison : je vous en remercie. Depuis mon entrée à la CFTC, il y a 20 ans, j'ai toujours, à une exception près, choisi de passer par la voie de l'élection. Du mandat de délégué du personnel à celui de président de l'union régionale Grand Est et secrétaire général de la fédération Métallurgie, j'ai gravi tous les échelons du monde syndical fort de cette conviction : c'est cette reconnaissance de mes pairs qui fondera ma légitimité.

C'est encore elle, bien sûr, qui me guidera dans ma fonction de secrétaire général de la Confédération. Parce qu'elle s'appuie sur une vision commune, le sens du dialogue, du consensus, le goût de l'écoute et des solutions. Pour faire vivre cet esprit, cet art du syndicalisme CFTC, j'irai sur le terrain durant ces quatre prochaines années. Il nous faut réorganiser notre Mouvement, en formalisant notamment la mutualisation, qui, de fait, existe déjà souvent sans que les règles ne soient effectivement posées. Partout à la CFTC, l'intérêt commun doit primer sur l'intérêt individuel. C'est le message que je porterai en travaillant aussi à renouer le lien entre les structures qui, aujourd'hui, ne se parlent pas assez.

C'est par notre cohésion que nous donnerons à la CFTC toute la place qu'elle mérite dans le paysage français. Par notre cohésion que nous accélérerons notre développement sur le long terme, qui passe d'abord par l'accroissement des adhésions. Plus la base sera stable, plus notre message sera porté par de nombreuses voix, et plus notre avenir sera assuré. En ce sens, il est essentiel que tout le travail de communication fourni par la Confédération soit relayé par les structures auprès des adhérents : cela augmenterait significativement, j'en suis persuadé, notre représentativité...

Durant quatre ans, et comme depuis vingt ans, je vais me demander ce que chacune de mes actions apporte à la CFTC, à tous ses adhérents et à ce que nous sommes. Cette question, je vous invite à vous la poser avec moi, pour qu'ensemble, nous allions haut, loin et longtemps.

**Éric Heitz**  
Secrétaire général



« Si les travailleurs devaient supporter seuls le coût de ces solutions, qu'il s'agisse de durée de travail ou de niveau de pension, la CFTC ne saurait l'accepter ! »

Retrouvez les propos du président confédéral lors de l'ouverture de la conférence ; vivez en direct ses temps forts sur Twitter : @ChabanierCFTC



La défense des avancées sociales est l'affaire de tous. Ici, la manifestation du 17 décembre 2019.

## RETRAITES

# Conférence de financement : la CFTC propose !

« Les solutions sont diverses et variées. La CFTC récusé les analyses relayées çà et là selon lesquelles l'équation serait fermée. » Ainsi Cyril Chabanier, président confédéral, a-t-il d'emblée réaffirmé la légitimité et la compétence de la CFTC dans la concertation. Car, s'il comporte certains atouts, l'avant-projet de loi relatif au système universel de retraite n'est pas acceptable en l'état. Et la CFTC entend porter sa vision et ses propositions tout au long de la conférence sur le financement.

Le gouvernement a accepté de remanier pour partie sa copie : l'âge pivot (ou d'équilibre) est retiré... à court terme. Et, pour trouver d'autres ressources durant ce court terme et parvenir à l'équilibre financier en 2027, le gouvernement a invité les partenaires sociaux à une conférence le 30 janvier. Celle-ci se tiendra jusqu'à la fin du mois d'avril, date à laquelle organisations patronales et syndicales remettront leur copie. En parallèle, le débat parlementaire sur le futur système universel à points débutera le 17 février.

## Les alternatives CFTC

La CFTC défend à cette conférence des solutions alternatives de financement qu'elle a été la première à formuler... et dont certaines sont aujourd'hui largement reprises ! Leur effet conjugué permettrait de trouver les fonds nécessaires.

- L'utilisation d'une partie du fonds de réserve des retraites.
- La fin des exonérations fiscales de certains produits individuels d'épargne retraite qui profitent aux plus hauts revenus.
- La mobilisation d'une partie du produit de la CRDS à partir de 2024 (date d'extinction de la dette sociale pour laquelle la CRDS a été créée) pour financer les droits retraite ouverts aux aidants.
- Le renforcement des pénalités financières pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière de pénibilité et d'égalité professionnelle.
- Une politique digne de ce nom en matière de conditions de travail et de santé au travail.
- Sans oublier surtout, une contribution plus grande des entreprises. Au vu du texte, celles-ci réalisent en effet une belle économie sur leur cotisation. Or « les propositions doivent traduire un effort partagé des divers acteurs impliqués », insiste Cyril Chabanier.

## La fin de l'âge pivot ?

Hélas... c'est plus complexe. Dans le nouveau système qui entrera en vigueur en 2025, donc à plus long terme, la notion d'âge d'équilibre ne disparaît pas du texte. Un âge d'équilibre, pourquoi pas ? Sauf que, tel qu'il est conçu, il tire clairement vers le bas les principaux mécanismes de solidarité. Partir à 62 ans pour les personnes aux carrières longues ou percevant le minimum retraite deviendrait un luxe qu'elles ne pourraient plus s'offrir. Il est hors de question de neutraliser des avancées sociales auxquelles la CFTC tient fermement.

UR, UD, fédérations : les dirigeants de vos structures ont reçu l'analyse complète de l'avant-projet de loi, article par article, réalisée par les juristes de la Confédération. Ainsi armés, ils seront plus à même de sensibiliser et convaincre leurs députés respectifs des améliorations à apporter au texte lors du débat parlementaire. Vous-même, retrouvez la synthèse de ces 140 pages et 60 articles dans [adherent.cftc.fr](http://adherent.cftc.fr).

## DÉMISSIONNAIRES ET ASSURANCE CHÔMAGE

# Attention, restrictions !

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre, les salariés peuvent démissionner et bénéficier de l'assurance chômage s'ils ont un projet professionnel. Est-ce si simple ?

L'élargissement de l'accès à l'assurance chômage aux démissionnaires a été acté par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et précisé par le décret du 26 juillet 2019. Cette disposition est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre dernier. Désormais, un salarié démissionnaire a droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi projet (AREP), sous réserve de remplir les conditions suivantes.

- Il doit être accompagné, **avant** la démission, par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP). Objectif : élaborer soit un projet de reconversion nécessitant une formation, soit un projet de création ou de reprise d'entreprise. L'opérateur CEP remet au salarié un document décrivant son projet et le plan d'action pour sa mise en œuvre.
- Le salarié doit envoyer ce dossier (avec les pièces justificatives) à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (également appelée association Transition Pro). Celle-ci est chargée d'attester « le caractère réel et sérieux » du projet.

## « Caractère réel et sérieux »

Selon le Code du travail<sup>1</sup>, « le caractère réel et sérieux du projet professionnel est examiné au regard de la cohérence, de la pertinence et de la connaissance par le salarié des informations sur le projet ». En cas de reconversion, il s'agit des caractéristiques du métier souhaité, des modalités de financement envisagées, des perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Pour la création ou reprise d'entreprise, les caractéristiques et perspectives d'activité du marché, les besoins de financement, les ressources financières et les moyens techniques et humains seront examinés.

Si la commission donne un avis négatif, le salarié peut faire un recours gracieux dans les deux mois suivant la décision. Si l'avis est positif, le salarié a six mois pour démissionner et contacter Pôle emploi afin de déposer une demande d'allocation chômage.

## Autres conditions

Attention, l'avis positif de la commission ne vaut pas pour autant ouverture du droit à l'allocation d'assurance chômage ! Avant de démissionner, le salarié doit s'assurer auprès de Pôle emploi qu'il remplit les conditions d'ouverture de droit spécifiques, à savoir 1 300 jours d'activité chez un ou plusieurs employeurs au cours des 5 dernières années. Un simulateur a été créé à cet effet<sup>2</sup>. Si le salarié remplit ces conditions, il pourra bénéficier d'une allocation (AREP) dont le montant et la durée sont équivalents à ceux de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Au plus tard six mois après l'ouverture du droit, Pôle emploi examinera la réalité des démarches accomplies en vue du projet. En cas de manquement, l'intéressé peut être radié et son allocation supprimée pendant quatre mois.

■ CB

1. Article R.5422-2-1 - 2. <https://demission-reconversion.gouv.fr>

## EN BREF

### ENQUÊTE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

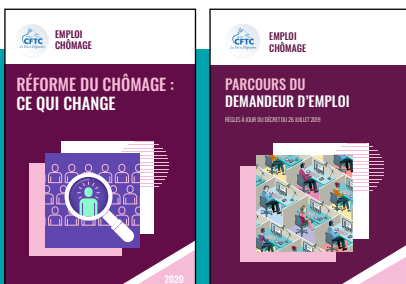
Confirmation de ce que nous savons intuitivement, grâce à une enquête de l'Insee<sup>1</sup> : depuis 1970, le temps de travail décroît. En moyenne, nous travaillons 350 heures de moins dans l'année qu'à cette époque, notamment sous l'effet des lois de réduction du temps de travail. Néanmoins, si sa durée a baissé, sa nature a profondément changé. Les chiffres sont surprenants. En 40 ans, le travail à temps partiel a triplé – et quatre emplois de ce type sur cinq concernent des femmes<sup>2</sup>. Le travail de nuit et le travail du dimanche se sont diffusés. Devenus habituels dans les secteurs de la santé, la restauration et l'hébergement, la sécurité, l'industrie, ils concernent aussi occasionnellement, mais de plus en plus fréquemment, des cadres de secteurs variés.

1. Portrait social de la France, Insee, 20 novembre 2019 - 2. En 2018.

### LE BRUIT USE

Six actifs en poste sur dix déclarent être gênés par le bruit et les nuisances sonores sur leur lieu de travail, dont 19 % souvent et 40 % de temps en temps\*. Même si les bruits de l'extérieur sont cités en premier dans la liste de nuisances (20%), les interventions humaines ne sont pas loin derrière avec des conversations téléphoniques (13%) ou entre collègues (13%).

\*Étude menée par l'association JNA (Journée nationale de l'audition) et l'Ifop le 11 octobre 2019.



La Confédération met à votre disposition une brochure d'information sur les nouvelles règles de l'assurance chômage : **Réforme du chômage : ce qui change**. Concis mais complet, ce document fait le tour du sujet. Pour vous aider à répondre aux questions de vos collègues. Pratique !

Vous pouvez aussi consulter le **Parcours du demandeur d'emploi** mis à jour, en tapant ces mots dans la barre de recherche de votre espace Adhérent.



## TÉMOIGNAGE

# L'inspection du travail en crise

**C'est un récent rapport sénatorial<sup>1</sup> qui le dit : l'inspection du travail accumule les difficultés... À tel point qu'elle souffre aujourd'hui d'une crise des vocations. Bruno Labatut-Couairon, inspecteur du travail et militant CFTC, témoigne.**

En poste à Sète, dans l'Hérault, Bruno Labatut-Couairon est aussi président du Syndicat national CFTC Travail, qui défend les agents du ministère du Travail. Il décrit une situation, à l'inspection du travail, qui n'a cessé de se dégrader depuis 2012. Pour preuve, le nombre de candidats au concours externe annuel, qui accuse une baisse continue depuis 2013 : - 56 % en six ans !

## L'indépendance au prix fort

Cette désaffection pour l'inspection du travail, Bruno Labatut-Couairon la constate quand il va présenter son métier dans les universités. «*Les étudiants en droit nous disent carrément que le corps n'est pas attractif*», témoigne-t-il. Ils seraient rebutés par le salaire, plus faible qu'aux Douanes ou qu'au Trésor public par exemple. Mais aussi par une ambiguïté relationnelle entre les

inspecteurs du travail et leur ministère<sup>2</sup>. La raison de cette défiance ? L'indépendance de l'inspection du travail garantie par la convention 81 de l'Organisation internationale du travail. Si bien que la relation entre agents et administration ne serait pas la même qu'ailleurs. «*Dans la police, par exemple, il y a une sorte de solidarité intraministérielle qui est assez absente chez nous, estime Bruno Labatut-Couairon. Vraiment, je crois que c'est ce qui mine le corps depuis plus de 20 ans.*» D'autant plus que le métier est solitaire et psychologiquement difficile, à cause des rapports conflictuels avec les entreprises.

## Frustrante réorganisation

En outre, la réorganisation de l'inspection du travail, à partir de 2012, a créé des frustrations. Auparavant, l'inspecteur était

## L'agent de contrôle\*, fiche d'identité

### Ses missions

- Faire respecter le droit du travail (Code du travail, Code de la sécurité sociale), constater les infractions. Il est compétent en matière de discrimination, harcèlement et travail forcé.
- Faciliter le dialogue social. Il veille à l'application des accords collectifs. Il peut jouer le rôle de conciliateur entre l'employeur et les représentants des salariés en cas de difficultés de fonctionnement du CSE, de mouvement social ou de blocage des négociations.
- Informer et conseiller. Employeurs et salariés peuvent solliciter les services de renseignement des Direccte, dont il dépend.

### Ses modalités d'intervention

Il est libre de visiter n'importe quel lieu où s'applique le Code du travail. Ce, de sa propre initiative, et sans obligatoirement prévenir de son arrivée. Il peut aussi être saisi par le salarié ou l'employeur. Sa saisine est même obligatoire dans certains cas. Exemples : modification de la durée maximale du travail, licenciement d'un représentant syndical ou du personnel, homologation d'une rupture conventionnelle.

### Ses pouvoirs

Il peut exiger de se faire remettre les documents obligatoires de l'entreprise, comme le registre unique du personnel.

Idem pour les pièces d'identité des personnes présentes sur le site visité. Il peut prélever, pour analyse, des produits utilisés ou distribués. Afin de protéger les salariés de certains risques, il peut délivrer un arrêt temporaire de travail ou exiger le retrait d'urgence d'un jeune de 15 à 18 ans. Il peut aussi appliquer des sanctions. La plupart du temps, il s'agit d'une « mise en demeure de faire » adressée à l'employeur. Si celui-ci s'exécute, il ne risque rien d'autre. Cependant, l'agent de contrôle peut aussi demander à la Direccte de prononcer une amende. Enfin, dans les cas les plus graves, il peut établir un procès-verbal et le transmettre au procureur de la République. Celui-ci décide de poursuivre ou non le contrevenant.

<sup>1</sup>Depuis 2016, les corps des inspecteurs et des contrôleurs ont fusionné sous la dénomination « agent de contrôle ».

un fonctionnaire de catégorie A+. Avec deux contrôleurs du travail et un secrétariat sous sa responsabilité, il chapeautait une section d'inspection du travail. Depuis, le corps des contrôleurs a fusionné avec celui des inspecteurs. Tout le monde est devenu «agent de contrôle de l'inspection du travail». Les inspecteurs ont été rétrogradés en catégorie A. Et l'on a placé au-dessus d'eux des «responsables d'unité de contrôle», qui supervisent chacun une dizaine d'agents. Enfin, ils ont été rattachés aux Direccte. D'une part, «les inspecteurs ont été déclassés et se sont vus rattrapés, si l'on peut dire, par leurs subalternes», décrypte Bruno Labatut-Couairon. Cela a créé une ambiance lourde». D'autre part, la création d'un échelon supérieur, c'est «comme si on leur disait qu'ils ne savent pas travailler».

## Trop peu de moyens

Autre problème : la dégradation des moyens et le manque d'effectifs. Le ministère du Travail veut faire passer le nombre de salariés par agent de contrôle de 8000 à 10000. «La charge de travail se répartit sur ceux qui restent, c'est assez pénible.» À cela s'ajoute l'objectif, fixé en 2007, de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux. Les

secrétaires administratives disparaissant, ce sont les agents de contrôle qui doivent assurer leur travail. Par conséquent, «on a moins de temps pour aller en entreprise, alors qu'on nous demande de ramener des chiffres. Il y a là une contradiction», dénonce Bruno Labatut-Couairon. Celui-ci revendique le recrutement d'agents de secrétariat et d'agents de contrôle.

Il réclame aussi l'amélioration du logiciel Wiki'T de compte rendu d'activité. Difficile à utiliser, il génère certaines aberrations (statistiques faussées, comptabilisation identique des contrôles d'entreprises quel que soit le nombre de salariés). Enfin, l'activité de conseil n'est pas prise en compte. Cette mission est pourtant exigée par le ministère.

Ces absurdités, qui entraînent une perte de sens du travail, ne sont pas les seules, explique Bruno Labatut-Couairon. Ainsi, les objectifs fixés par le ministère s'appliquent partout de la même manière, quelles que soient les spécificités locales. Premier d'entre eux : le faux travail détaché. Problème : comme il n'est pas encore interdit par la loi française, il est sanctionné par des amendes administratives, généralement insignifiantes<sup>3</sup>.

■ LB

1. *L'inspection du travail : un modèle à renforcer* (rapport d'information n°743, commission des finances du Sénat), par Emmanuel Capus et Sophie Taillé-Polian, 25 septembre 2019 - 2. Dernière affaire en date : le désaveu public de Muriel Pénicaud, en octobre 2019, qui contredit l'inspection du travail au sujet du droit de retrait à la SNCF - 3. La directive européenne 2018/957 du 28 juin 2018 révisant celle de 1996 sur le détachement de travailleurs doit être transcrite dans le droit français au cours de l'année 2020.

## VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX ET LIBERTÉ SYNDICALE

La loi\* permet dans les entreprises la négociation d'un accord pour intégrer, dans leur évolution professionnelle, l'expérience acquise par les représentants du personnel durant leur mandat. C'est ce que l'on appelle la valorisation des parcours syndicaux. Mais comment procéder, concrètement, à l'évaluation de ces compétences issues de l'activité de RP ?

Au syndicat qui craignait que l'entretien d'appréciation de ces compétences ne constitue une entrave à sa liberté, une évaluation indirecte de la qualité de l'activité des représentants du personnel (donc une ingérence), la Cour réfute ces accusations. Elle s'appuie sur le fait que l'entretien, facultatif, a été mené sous le regard croisé du syndicat et du DRH, sur la base d'un «référentiel» d'identification des compétences, lui-même négocié avec les OS et dont le juge a validé le «caractère objectif».

\*Article L.2141-5 du Code du travail issu de la loi Rebsamen.  
Cour de cassation, Chambre sociale,  
9 octobre 2019, n° 18-13.529.

## LA LOI, EN CLAIR

Rendre le droit du travail accessible et compréhensible. C'est l'objectif du «Code du travail numérique», lancé en 2020. Aujourd'hui, l'outil répond aux 50 questions les plus fréquentes pour 80% des salariés : période d'essai, mentions du contrat de travail, indemnité de licenciement... Le site propose aussi une vingtaine de modèles de documents et des simulateurs (salaire net/brut, durée de préavis pour démission...). À conseiller aux salariés, pour une première prise de renseignements : [code.travail.gouv.fr](http://code.travail.gouv.fr)



JACQUES SIEBERT, MUSTAFA BABACAN, JONATHAN EHRESMANN,

## CFTC Continental France

**Plus de 45 % ! C'est le score obtenu par la CFTC au sein de l'usine Continental France de Sarreguemines, lors des élections CSE. L'histoire, par ses principaux acteurs, d'un syndicat littéralement plébiscité par les salariés !**

Le site de Continental France à Sarreguemines, dans la Moselle, emploie 1500 salariés. Du 4 au 8 octobre 2019 s'y tenaient les élections pour le comité social et économique : la CFTC y remportait 45,11 % des voix face à quatre autres syndicats. En 2015, elle y faisait déjà 33,3 % – un score plus qu'honorable – qui a néanmoins connu une fulgurante progression. Loin de provenir d'un coup de baguette magique, ces résultats sont le fruit d'un travail sérieux, constant... Et d'une réelle éthique comme nous le confient les membres de la section.

### « Première des règles, la droiture »

« Le syndicat CFTC Continental s'est doté d'un règlement intérieur strict, a organisé des réunions suivies de comptes rendus avec beaucoup de régularité, explique Jacques Siebert, son président. La première des règles que nous nous imposons est celle de la droiture. Servir la CFTC et ne pas s'en servir, avoir le sens du Bien commun. C'est à cette condition que nous pouvons obtenir la reconnaissance des salariés et c'est à cette condition qu'on intègre la section, ponctue-t-il avec conviction. C'est une ligne très forte, c'est la base de tout. »

### « Avec 45 % des suffrages, les salariés se sont clairement exprimés : c'est nous qu'ils veulent voir à la manœuvre ! »

Autour de lui, Mustafa Babacan, trésorier, et Jonathan Ehresmann, secrétaire, approuvent avec force. « Ma préoccupation, dit encore Jacques, est de mettre en place une équipe opérationnelle et de lui transmettre ces valeurs de partage et de droiture... C'est l'objectif avant de me retirer, de partir à la retraite. » Et cela semble en bonne voie. Lors du Congrès confédéral de Marseille, Mustafa était le porteur de mandat.

### Un bel accord préélectoral

« L'honnêteté, c'est fondamental chez nous. Encore faut-il que ça se sache. Il s'agit de montrer notre travail et notre rigueur. Tourner la page avec le "syndicalisme de grand-père", complète Jonathan avec lucidité. Informer en somme. D'où l'accent mis, en amont des élections, sur la communication auprès des 450 adhérents : prise en main du numérique avec l'e-mail « La Brève du CE » au lendemain des réunions et la création d'un groupe Facebook ; flyers sur le CSE ;

tombola 100 % gagnants avec des lots assurant la diffusion du logo ; lettre trimestrielle du président. D'où, encore, la recherche de futurs militants – et surtout militantes – ainsi que la rédaction d'une brochure électorale de 12 pages, faisant la pédagogie de la nouvelle instance CSE auprès des salariés. D'où, bien sûr, le travail intense qui a entouré l'accord préélectoral – 12 réunions préparatoires ! « Nous avons négocié pas à pas pour obtenir 19 représentants de proximité, 12 membres de commissions dont l'une dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, un trésorier adjoint, un secrétaire adjoint, un crédit d'heures plus important que le précédent toutes fonctions cumulées, qui veille à faire la part belle au rapporteur et à dégager un temps spécifique pour le fonctionnement du bureau... C'est un bel accord ! Nous en sommes plutôt fiers », commente Jacques.

### « Copié-collé, jamais égalé »

À l'issue du scrutin, la CFTC obtient 9 sièges sur 20 de titulaires au CSE (contre 6 précédemment) et 3 membres dans toutes les commissions. « Ce qui s'est passé en 2015, explique Mustafa, c'est que, face à la progression déjà forte de la CFTC, les autres syndicats ont fait alliance. Nous laissant moins de place dans les commissions que celle normalement convenue. Mais là, avec 45 % des suffrages, les salariés se sont clairement exprimés : c'est nous qu'ils veulent voir à la manœuvre ! »

« Ils ont montré leur accord avec notre ligne, ajoute Jacques. On souhaite emmener l'entreprise le plus loin possible, avec le maximum de salariés à bord. Mais pas dans n'importe quelles conditions... Négociateur, oui. Ça ne signifie pas tout accepter. » Une ligne de conduite claire, dans un contexte sensible. L'introduction du pneu asiatique sur les marchés européens a fait baisser le volume des ventes de plus de 5 %... soit 7 millions de pneus de moins en Europe ! Des répercussions, il y en aura forcément. La CFTC entend demander lesquelles à la direction. « Notre stratégie est toujours réfléchie, collégiale. Chaque décision quant à l'action à entreprendre est le fruit d'un vote, précise Jacques. Et chacun dispose d'une voix, quel que soit son mandat. C'est cela la démocratie. » Voilà qui contribue certainement à la « différence » perçue par les salariés entre la CFTC et les autres organisations. C'est d'ailleurs le slogan du syndicat, depuis 10 ans. « Tous les concurrents veulent faire du "CFTC", renchérit Jonathan. On est copié-collé sans cesse, mais jamais égalé. Car cela nous oblige à nous interroger sur nous-mêmes, à cultiver notre différence, à avancer plus vite ! »

C'est une rencontre, comme souvent, qui a permis à Jonathan de découvrir la CFTC. Celle du regretté Pierre Rubeck, ancien président du syndicat, élu conseiller confédéral lors du Congrès de Vichy, quelques jours avant sa disparition. « C'était un grand ami, il venait nous voir sur les machines. On fonctionne grâce à son impulsion, confie Jonathan. Lorsque Pierre nous a quittés, on nous donnait perdants dans l'usine. Nos premiers résultats, on les lui a dédiés. Ce plébiscite des salariés, c'est le plus bel hommage que l'on puisse lui rendre ! »



Crédit : Bernard Gouédard

Mustafa, Jacques et Jonathan, réunis lors du Congrès de Marseille en novembre dernier.

## EN BREF

### ÉLECTIONS

#### 40,69 %

C'est le score de la CFTC aux élections du CSE du Crédit mutuel Nord Europe (CMNE), en novembre dernier. La CFTC reste 1<sup>re</sup> des cinq OS représentatives chez CMNE et progresse encore (après 36,30% en 2017 et 29,63% en 2013). « *Le fruit d'un travail d'équipe* », insiste Benoît Pépin, président du syndicat du CMNE. Le CMNE emploie environ 2 700 personnes. C'est une des 18 fédérations de la banque coopérative Crédit mutuel.

### ASSURANCE MALADIE

Sont encartées dans ce numéro deux plaquettes dédiées à la santé. La première concerne la **Politique du prix du médicament**. En France, le prix des médicaments remboursables par l'assurance maladie est régulé, tout comme l'ensemble des tarifs des services médicaux. Cette régulation poursuit trois objectifs : l'accès des patients à un médicament sûr et efficace, le coût pour les finances publiques et le soutien à l'activité industrielle nationale. En comprendre les modalités est un préambule pour faire face au défi de demain : l'intégration des innovations thérapeutiques dans le panier de soins. La seconde plaquette est consacrée aux **Communautés professionnelles territoriales de santé**, les CPTS, créées en 2016 et que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a voulu favoriser. La CFTC analyse sous quelles conditions les CPTS pourraient contribuer à réduire les inégalités territoriales d'accès aux soins.

CPPAP 0221 S 06330  
Dépôt légal : Février 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 : Chantal Baoutelman, Stéphanie Baranger, Laurent Barberon, Laure Lescar, 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

**J'ai le pouvoir  
de protéger  
mon activité  
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,  
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger  
l'activité syndicale de nos partenaires.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
c'est un engagement de tous les instants.  
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre  
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés  
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

**Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**

Assurances  
Banque  
Santé  
**Essentiel pour moi**



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

**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.  
Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).