



N° 1557 | SEPTEMBRE 2020
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE | PAGES 2 À 5

Le télétravail sur les rails

Une concertation paritaire sur le télétravail a été lancée en juin. Elle vise un « développement maîtrisé » de cette pratique.

Territoires zéro chômeur de longue durée : vous avez dit « non rentables » ?

Une proposition de loi vise à renouveler et étendre cette expérimentation. La CFTC s'en félicite.

En bref

L'essentiel de la jurisprudence en droit social

UNE RENCONTRE AVEC | PAGES 6 ET 7

Benoît Volkoff et Thierry Galisot

Respectivement de la CPAM de la Savoie et de l'Yonne, ils nous parlent des défis qu'a dû relever et que relève encore la Sécurité sociale. Ils relatent aussi leur travail au sein du Snadeos.

ORGANISATION-DÉVELOPPEMENT | PAGES 8 À 10

RGPD

Nous prenons soin de vos données !

En bref

L'essentiel de l'actualité du terrain

À LIRE | PAGE 10

La raison des plus forts

Chroniques du procès France Télécom

MICRO-SOCIAL | PAGE 11

Érard Logistique, TPE, Ille-et-Vilaine

« Il n'avait pas le droit de nous licencier »

Crédit : Bernard Gouédard



La compétitivité par la qualité, levier de la relance

« France Relance ». Une appellation aux accents résolus qui tintent joliment à l'oreille, pour un plan devant assurer à la fois – et ce n'est pas une mince affaire – sauvegarde des emplois et transformation du tissu économique.

Jean Castex a ainsi baptisé les différentes dispositions dévoilées le 3 septembre, soutenues par un budget de 100 milliards. Bon, mais le fond affiche-t-il autant d'ambition que la forme ? La philosophie d'ensemble paraît tout à fait intéressante. Le plan vise à toucher tous les territoires – y compris les Outre-mer, trop souvent délaissés – et tous les types d'entreprises. Comme nous en avons exprimé la demande auprès du gouvernement, les aides font la part belle aux TPE, PME, aux ETI (les entreprises de taille intermédiaire) et aux sous-traitants, véritables nerfs de notre croissance. Nous ne pouvons, de plus, que souscrire à la méthode générale : celle de prendre appui sur le numérique et l'écologie pour transformer l'économie en profondeur... À quelques virgules près, c'est bien ce qui figure au cœur de notre motion d'orientation !

Non, ce plan ne manque pas de portée, de hauteur... Justement, il en a peut-être un peu trop pris. Au point d'oublier de poser certaines obligations aux entreprises. N'aurait-il pas été plus judicieux de conditionner l'octroi d'aides à la garantie d'embauches ou, tout au moins, de maintien de l'emploi ? Est-il vraiment juste de soutenir de la même manière une entreprise en bonne santé et une autre dont les résultats ont été grevés par la crise sanitaire ? Nous ne le croyons pas. Il n'est pas inadmissible – loin de là ! – de cibler des besoins prioritaires et d'exiger des contreparties en matière de dépenses publiques. D'ailleurs, pourquoi s'être focalisé sur la politique de l'offre, sans regard sur le pouvoir d'achat des Français ? La confiance des ménages est si entamée qu'une épargne dite « de précaution » est en train de se constituer. Pour relancer l'offre, il faut vendre. Et pour vendre, il s'agit d'instaurer un climat propice à la consommation. Pure logique. Un dernier point nous préoccupe. Le niveau de qualification des travailleurs, auquel seul 1 % du budget est dédié. Or, sans montée en compétence, pas de montée en gamme des produits. Un concept cher à la CFTC, car seul garant de la relocalisation de nos industries et services... Il est urgent de changer de vision politique, de stopper cette course effrénée à la compétitivité-prix qui a conduit à la délocalisation de nos emplois. Ce que la CFTC prône, c'est l'émergence – sans plus attendre – d'une « compétitivité-qualité ». Bien sûr, de l'idée générale à la mise en œuvre d'un plan, tout reste à faire. La méthode retenue et le suivi orienteront considérablement les dispositions annoncées... À nous de veiller à ce qu'elles aillent en ce sens !

Ce numéro comprend les encarts :

« Le 100 % santé » et « Le risque invalidité ».

Cyril Chabanier, président confédéral
@ChabanierCFTC



S'agissant du télétravail, pour éviter toute dérive, il est essentiel de procéder par accord négocié dans les entreprises.

EMPLOI

Le télétravail sur les rails

Initiée le 19 juin, la concertation paritaire sur le télétravail doit aboutir cet automne. Elle vise un «développement maîtrisé» de cette pratique, à laquelle le confinement a donné un essor inédit. Depuis juin, les partenaires sociaux se réunissent pour livrer un «diagnostic partagé». Invité à un séminaire dédié au sujet*, Cyril Chabanier s'est longuement exprimé. Ces extraits de la conférence pointent les priorités de la CFTC.

Pourquoi faire du télétravail l'objet d'une discussion nationale ?

Cyril Chabanier : Car, même si c'est par accord d'entreprise – donc, par des négociations locales – qu'il convient de fixer ce mode d'organisation, la réglementation est pour l'instant trop floue en la matière. Plusieurs textes abordent le sujet – l'ANI (accord national interprofessionnel) sur le télétravail du 19 juillet 2005, l'ordonnance «Macron» du 24 septembre 2017 et la jurisprudence, essentiellement. Et il arrive que ces textes manquent de précision... ou se contredisent. L'exemple de la participation de l'employeur aux frais du télétravail est significatif : l'ANI de 2005 comme la Cour de cassation tendent à l'imposer; l'ordonnance réformant le Code du travail la rend facultative. La CFTC est d'ailleurs favorable à cette indemnité. Seul un nouvel ANI est donc susceptible d'apporter assez de clarté sur les règles impératives du télétravail, avant que les négociateurs en entreprise ne s'en emparent pour adapter ce mode de travail aux spécificités de leur structure. De plus, la crise sanitaire a profondément bouleversé la donne, faisant du télétravail un enjeu sociétal aux impacts forts sur l'environnement et l'aménagement du territoire national.

Quels sont les principaux points de vigilance de la CFTC ?

Trois points. Le premier est de s'assurer que l'autonomie du salarié ne dérive pas en indépendance : il n'a pas à subir un effet d'isolement – c'est d'ailleurs pour cette raison que la CFTC est opposée au télétravail total. Il doit pouvoir se fier à un cadre, s'appuyer sur des personnes... Sans pour autant que le contrôle exercé ne devienne harcelant. C'est un équilibre à trouver. Dans cette lignée, le deuxième point concerne la prévention des risques psychosociaux, accrus par ce mode d'organisation. Enfin, le troisième vise à changer le management tel qu'on le connaît. Manager à distance implique d'y être formé.

Cette concertation ne risque-t-elle pas de diviser les travailleurs en deux catégories, ceux éligibles au télétravail et ceux qui ne le sont pas ?

Certains médias ont pu jouer sur un éventuel antagonisme « cols blancs/cols bleus »... C'est un dangereux raccourci, dont la CFTC a alerté le gouvernement. Le confinement nous invite à une réflexion globale sur l'organisation du travail, puisqu'il a fait la preuve auprès des entreprises que les personnels éligibles au télétravail sont bien

C'était quoi le télétravail, avant ?

3% des salariés concernés, 11% des cadres. Le groupe Alpha a extrait ces chiffres de son étude sur les télétravailleurs réguliers avant le confinement*. Seulement le quart d'entre eux était couvert par un accord d'entreprise... En reprenant ces accords, on s'aperçoit que le temps de travail (plein ou partiel) était un critère d'éligibilité au télétravail dans 55% de ces textes, l'ancienneté dans 54% d'entre eux. Des critères pour le moins balayés par la crise sanitaire. Seuls 34% de ces accords prévoient la formation des managers.

*Centre Études et Prospective du groupe Alpha. L'étude est basée sur une analyse qualitative et quantitative de 125 accords d'entreprise publiés sur Légifrance entre septembre 2017 et février 2019, couvrant 10 secteurs et 4 catégories de tailles d'entreprises. www.groupe-alpha.com, onglet « La Lettre du CEP », n° 37.

plus nombreux que ceux initialement retenus. Depuis leur domicile, les salariés se sont de fait emparés des outils collaboratifs mis à leur disposition. Même dans certains postes où le présentiel est exigé, plusieurs tâches peuvent souvent être effectuées à distance. C'est un changement culturel fort. Attention, il est évident que certaines missions ne seront jamais réalisables à distance, et c'est pour ça qu'une concertation sur les travailleurs de la « deuxième ligne » sera initiée. Nous voulons davantage de reconnaissance pour ces métiers à forte valeur sociale ajoutée

Faut-il insérer le télétravail dans une négociation plus large en entreprise ?

Pourquoi pas, mais il faut veiller à traiter chaque thème dans sa globalité. Par exemple, certains proposent d'aborder conjointement télétravail et droit à la déconnexion. Si ce droit doit être effectivement examiné dans le cas du télétravail, il ne peut s'y réduire ! Le droit à la déconnexion concerne aussi les salariés en présentiel. Ne pas être sollicité le soir en rentrant chez soi, le week-end ou en congés est une véritable problématique en soi.

Les gains de productivité réalisés par les télétravailleurs peuvent-ils être un argument dans la négociation ?

Oui, avec mesure. Ce constat opéré a donné lieu à des dérives du type : « réinjectons le temps dévolu habituellement au transport dans le travail »... C'est hors de question ! Il faut surtout garder en tête que les objectifs et la charge de travail doivent rester les mêmes qu'en présentiel. Il est exclu de donner plus de travail à un collaborateur sous prétexte qu'il travaille de son domicile. De même, les entreprises ont encore tendance à copier-coller et implanter leur mode de fonctionnement au domicile des salariés. C'est une erreur. Ce qui permet le gain de productivité, c'est la souplesse. Alors, soyons plus imaginatifs !

Dernière minute - À l'heure où nous imprimons ces lignes, la CFTC est en attente de la prochaine session en visioconférence, programmée le 11 septembre. Pour suivre les résultats des dernières discussions, rendez-vous sur cftc.fr.

■ Propos recueillis par MV

* Séminaire à distance du 2 juillet 2020, « Dynamiques de négociation des accords de télétravail dans l'entreprise », dirigé par l'association Réalités du dialogue social. Retrouvez l'intégralité des débats en tapant « Webinaire télétravail » dans votre espace Adhérent.

TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE

Vous avez dit « non rentables » ?

Une proposition de loi vise à renouveler et étendre l'« Expérimentation territoire zéro chômeur de longue durée ». La CFTC s'en félicite. Elle avait eu l'occasion d'exprimer son point de vue lors de l'évaluation du dispositif, fin 2019. Elle en fera à nouveau part lors de son audition par le Sénat début octobre.

La CFTC soutient la proposition de loi du 16 juin 2020, qui renouvelle l'Expérimentation territoire zéro chômeur de longue durée (ETCLD) pour cinq ans et l'étend à 30 territoires supplémentaires. Ce dispositif a en effet permis à 822 personnes sans emploi de signer un CDI¹. L'expérimentation ETCLD part d'un double constat. D'un côté, tout le monde est employable, même à l'issue d'une longue période de chômage. De l'autre, certains travaux seraient utiles, mais ne sont pas effectués, faute d'être suffisamment rentables. Or, la privation d'emploi des individus occasionne un coût pour la

collectivité (indemnités et allocations versées, impôts et cotisations non perçus), évalué à 18 000 € par an et par personne.

Le principe est alors le suivant. On propose à des personnes durablement éloignées de l'emploi, et volontaires, de créer une (ou plusieurs) activité(s) qui répond(ent) à des besoins non satisfaits. En contrepartie, elles sont embauchées en CDI à temps choisi et rémunérées au Smic, au sein d'une structure dédiée (l'entreprise à but d'emploi ou EBE). Outre le volontariat, il faut, pour participer à l'expérimentation, être privé d'emploi depuis plus d'un an et

domicilié depuis au moins six mois sur le territoire participant. À terme, les volontaires sont censés rejoindre un emploi classique et les EBE se transformer en entreprises économiquement viables.

Dans chaque territoire volontaire, l'expérimentation est pilotée par un comité local d'emploi, où siègent collectivités territoriales et partenaires sociaux. Les unions départementales de la CFTC y sont membres de droit.

Tenir compte du coût social

L'ETCLD, initiée en 2017, a été évaluée fin 2019 par l'Inspection générale des finances (IGF) et l'Inspection générale des Affaires sociales (Igas). À l'occasion de la remise de leur rapport, la CFTC, qui soutient l'initiative² depuis 2015, a fait part de ses remarques. Elle participe en effet à la supervision nationale du dispositif. La Confédération s'accorde avec l'IGF et l'Igas sur le fait que plus le projet est préparé en amont, plus il est couronné de succès. En revanche, pour les deux Inspections, l'objectif de «neutralité financière» de l'expérimentation n'est pas atteint. Selon leurs calculs, le montant des fonds publics investis est supérieur aux coûts de la privation d'emploi (de 4 600€ par personne et par an)... Hors de propos, pour la CFTC. D'abord, parce que les estimations financières du rapport ne prennent pas en compte certaines dépenses que l'expérimentation a permis d'éviter à la collectivité (accompagnement social, frais de santé engendrés par le chômage...). Et, surtout, parce que cet écart financier peut être jugé secondaire au regard des coûts de l'exclusion durable, tant pour l'individu que pour la société. En réalité, la création d'emplois est en soi une réussite suffisante.

■ LB

1. Chiffres de juin 2020 - 2. Lire aussi la LC n° 1491, de décembre 2015.

13 EBE dans 10 territoires

- **Esiam**, à Mauléon (Deux-Sèvres) : menuiserie à partir de palettes recyclées, entretien d'espaces verts, confection à partir de tissus recyclés, visites guidées touristiques...
- **Atipic**, à Colombelles (Calvados) : transport solidaire, maraîchage, atelier de réparation de vélos et de pneus de chaises roulantes, aide aux démarches administratives, nettoyage de véhicules d'entreprise...
- **Tezea**, à Pipriac et Saint-Ganton (Ille-et-Vilaine) : petits travaux à domicile, transport gratuit vers Rennes pour don du sang, location de vélos électriques, conciergerie...
- **Actyroles** (Bébés-lutins.fr) et **Inserfac**, à Thiers (Puy-de-Dôme) : fabrication et vente de couches lavables... Confection et vente de linge de table issu de textiles réemployés, accompagnement à la recherche d'emploi, ateliers et chantiers d'insertion...
- **Emerjean**, à Villeurbanne-Saint-Jean (Rhône) : coiffure afro, onguerie et épilation, soutien scolaire, blanchisserie professionnelle, retouches et couture...
- **ELAN Jouques**, à Jouques (Bouches-du-Rhône) : recyclerie, location de jeux en bois, lavage et repassage de linge, entretien de sépultures...
- **EBE 58**, en Loire, Nièvre et Bertranges : affouage (ramassage de bois de chauffage), maraîchage, recyclerie...
- **La Fabrique et De laine en rêves**, en Pays de Colombey et du Sud Toulousain (Meurthe-et-Moselle) : recyclerie, maraîchage... Fabrication de matelas, oreillers et couettes en laine en collaboration avec les éleveurs de moutons locaux...
- **La Fabrique de l'emploi et La Pioche**, en Métropole européenne de Lille (Nord) : boutique de vêtements d'occasion, recyclerie, réparation et création de meubles, épicerie solidaire, traiteur... Épicerie solidaire, avec ateliers chorale, cuisine, couture...
- **XIII Avenir**, Paris, 13^e arrondissement : participation aux projets de quartier, gardiennage d'animaux, livraison de produits commandés à distance, atelier de réparation de vélos...

Fin juin 2019, les EBE employaient 744 salariés en CDI. Ceux-ci avaient entre 25 et 50 ans, et avaient connu le chômage pendant 54 mois en moyenne. 30 % d'entre eux étaient en situation de handicap.

EN BREF

Les Français malades du présentisme

Les salariés, en 2016, ont signalé 11 jours de maladie... qui ont donné lieu à 8 jours d'absence au travail. Le calcul est simple à faire : les 3 jours restants, les salariés sont retournés travailler en étant malades. En moyenne, c'est donc plus de 1 jour de maladie sur 4 qui se traduit par du présentisme. Cette propension est directement corrélée aux mauvaises relations avec la hiérarchie, à l'intensité du travail ou au sentiment d'insécurité économique.

Étude de la Dares, publiée le 5 août 2020.



Réduction d'activité

Le décret n° 2020-926 du 28 juillet est venu préciser les modalités de mise en œuvre du «dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable» (cette sobre

dénomination remplace l'acronyme «Arme», initialement envisagé). L'objectif : assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Pour y recourir, il est nécessaire de conclure un accord collectif. Un guide d'aide à cette négociation particulière a été édité par la Confédération. Envoyé dans vos boîtes à lettres à la mi-juillet, il est toujours disponible dans votre espace Adhérent (tapez APLD).

EN BREF

Délais de consultation : vers un assouplissement ?

Les consultations du CSE sont soumises à des règles strictes s'agissant des délais. À défaut d'accord d'entreprise (donc de délai négocié), c'est la réglementation qui s'applique. Le CSE dispose ainsi d'un mois pour donner son avis motivé, de deux mois en cas de recours à un expert. Au-delà, il est réputé avoir rendu un avis négatif. Le dépassement de ces délais agissait jusqu'ici comme un couperet!

Or, un arrêt de la Cour de cassation du 8 juillet¹ introduit la possibilité de prolonger ces délais d'un commun accord entre employeur et élus, sans forcément le formaliser par un vote. Déjà, depuis février dernier², le juge peut prolonger le délai de consultation du CSE et ordonner la communication d'éléments manquants dès lors qu'il est saisi avant l'expiration du délai initial... et ce, quelle que soit la date à laquelle il se prononce. Un léger assouplissement semble donc amorcé.

1. Cour de cassation, Chambre sociale, 8 juillet 2020, n°19-10.987.
2. Cour de cassation, Chambre sociale, 26 février 2020, n°18-22.759.

Parité dans les urnes

La loi Rebsamen permet, depuis trois ans¹, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives du personnel. Toute liste de candidats aux élections professionnelles doit aujourd'hui refléter la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Elle doit également alterner les candidats de chaque sexe (*lire la LC n°1506, février 2017*). La jurisprudence est venue, depuis, préciser ce principe². Ainsi, la règle de l'alternance n'impose pas que le 1^{er} candidat de la liste appartienne au sexe majoritaire dans l'entreprise. Et, en cas de surreprésentation d'un sexe sur une liste, c'est bien le dernier élu du sexe en question qui voit son élection annulée³.

1. Loi n°2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi. Les dispositions suivantes sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2017 - 2. Le 9 mai 2018, la Cour de cassation avait déjà apporté des précisions sur l'ordre de présentation des candidats, ainsi que sur l'impossibilité de présenter une candidature unique quand deux sièges sont à pourvoir (n°17-14.088 et 17-60.133) - 3. Cour de cassation, Chambre sociale, 27 mai 2020, n°19-60.147.

Expertise risque grave

Le CSE peut faire appel à un expert agréé «lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle, est constaté dans l'établissement» (Code du travail, article L.2315-94). Le risque doit donc être grave (il porte atteinte à la santé et à la sécurité des salariés), actuel (il court toujours) et identifié (grâce à une enquête interne, des chiffres d'arrêts de travail ou de turn-over, des plaintes de salariés auprès du CSE, des alertes lancées par celui-ci...). Ainsi deux jurisprudences éclairantes ont récemment vu le jour, l'une sur une demande d'expertise pour risque grave résultant de problèmes d'organisation, de management, de surcharge de travail, et de soupçons de harcèlement¹, l'autre de mal-être du personnel². Une 3^e jurisprudence vient même préciser la situation des salariés d'une entreprise de travail temporaire mis à disposition d'une autre entreprise (dite entreprise utilisatrice). Si leur protection relève de la responsabilité conjointe des deux sociétés, c'est bien à l'entreprise utilisatrice de l'assurer au premier chef. Et donc au CSE de celle-ci d'intervenir. Mais, explique la Cour de cassation³, en cas d'inaction face à l'identification d'un risque grave, le CSE de l'entreprise de travail temporaire a tout à fait le droit de faire appel à un expert... Qui sera alors habilité à vérifier les conditions de travail de ces salariés au sein de ladite entreprise, sans que cela soit considéré comme une ingérence. Il faut dire que les intérimaires n'ont pas la possibilité d'être élus au CSE de leur entreprise d'accueil... Une restriction qui a pu peser dans ce jugement.

1. Tribunal judiciaire de Strasbourg, 14 janvier 2020, n°19/00702.
2. Tribunal de grande instance de Vesoul, 5 novembre 2019, n°19/00071.
3. Cour de cassation, Chambre sociale, 26 février 2020, n°18-22.556.

Désignation du DS

La réglementation est la suivante : pour être valablement désigné délégué syndical, un salarié doit avoir été candidat au premier tour des élections du CSE et avoir obtenu (à titre personnel et dans son collège) au moins 10% des suffrages. Mais la Cour de cassation apporte une précision importante lorsqu'un syndicat n'a plus la possibilité de désigner un DS de cette façon (si aucun des candidats ne remplit la condition du score électoral ou si tous les candidats de sa liste renoncent à cette désignation par écrit). Le syndicat peut alors désigner l'un de ses adhérents. Il n'a pas à proposer au préalable ce mandat à l'ensemble des candidats ayant obtenu 10%, toutes listes syndicales confondues, comme il en a été parfois question. Il peut aussi désigner un ancien élu ayant atteint la limite des trois mandats successifs.

1. Cour de cassation, Chambre sociale, 8 juillet 2020, n°19-14.605.

BENOÎT VOLKOFF ET THIERRY GALISOT

« La Sécu appartient à tous! »

Ils sont respectivement sous-directeur - DRH de la CPAM de la Savoie et directeur adjoint de la CPAM de l'Yonne. Tous deux nous parlent des défis qu'a dû relever et que relève encore la Sécurité sociale durant la crise sanitaire. Ils relatent aussi leur travail au sein du Snadeos, dont Thierry est le vice-président.

Vous êtes deux militants du Snadeos... De quoi s'agit-il?

Benoît Volkoff : Au sein de la maison CFTC et de la fédération Protection sociale et Emploi, nous appartenons au Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux. Nous portons la voix de ces 1900 agents, qui se sont particulièrement investis depuis mars dernier! Et nous sommes en campagne, à l'approche des élections de la CPPNI, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des dispositions conventionnelles. Une instance importante, chargée de suivre et de préciser l'application de la convention collective.

Thierry Galisot : Ces élections se tiendront en novembre. Elles fourniront aussi l'occasion de mesurer la représentativité de notre syndicat. L'enjeu est important, car, de sa représentativité, dépend sa future capacité d'action pour peser sur les décisions. Pour l'instant, nous sommes 4^e, avec près de 10% des voix...

Justement, l'action des organismes de Sécurité sociale a été peu médiatisée... Pourtant, vous avez fait face!

Benoît Volkoff : Tout à fait! Les personnels (employés, cadres, agents de direction) ont fait preuve d'une grande conscience professionnelle, en s'adaptant à cette situation inédite. Les caisses nationales ont déployé des efforts considérables pour accompagner les organismes. Le mérite est collectif au sein du réseau.

Thierry Galisot : La Sécurité sociale a été saluée une fois par le Premier ministre, par le ministre de la Santé et le directeur général de la Santé, Jérôme Salomon. Pourtant, du 15 mars au 30 mai, nous avons été sollicités afin d'offrir de nouveaux services, tel le versement d'indemnités journalières pour garde d'enfant ou pour les personnes vulnérables... en complément des prestations existantes! Ensuite, nous avons monté les équipes de traçage des contacts Covid¹ et entrepris des actions de dépistage dans certaines caisses... Tout cela s'organise avec nos équipes! Il nous a fallu édicter des priorités, simplifier les procédures, les adapter en permanence : rendez-vous téléphoniques avec les assurés, service autodéclaratif sur Ameli, suppression du délai de carence, accompagnement préventif actuel. Voilà autant d'exemples prouvant que nous avons su transformer notre organisation de travail et nos méthodes pour faire face aux nouvelles politiques, aux besoins des personnes.

Ce pilotage réussi, est-ce un point sur lequel vous allez insister pendant la campagne?

Thierry Galisot : Bien sûr! Aujourd'hui, les managers font le bilan avec les agents de ce qui a fonctionné ou non. Les assurés aussi nous font part de leurs retours. Ces consultations servent de base à une liste de propositions d'améliorations des prestations et services,



Benoît Volkoff (CPAM Savoie) et Thierry Galisot (CPAM Yonne).

Crédit : CFTC

portées par les agents de direction auprès des équipes et de la Caisse nationale. En tant qu'agents de direction, nous souhaitons être associés par des groupes de travail aux modalités d'élaboration des politiques futures décidées entre l'État et les organismes nationaux.

Benoît Volkoff : Nous souhaitons aussi développer des partenariats actifs entre les caisses de sécurité sociale et les collectivités locales, c'est un enjeu d'avenir pour nos territoires et le service à nos publics. Les propositions et les actions, si elles sont établies conjointement avec les acteurs locaux, en fonction des besoins et spécificités du territoire, n'en ont que plus de poids.

Quelles sont les autres revendications du Snadeos?

Benoît Volkoff : De la souplesse dans notre fonctionnement et de la reconnaissance pour les agents! La crise sanitaire a une fois de plus mis en lumière le manque d'effectifs dans nos organismes. Voilà plus de 20 ans que les départs ne sont plus intégralement compensés par les embauches. Certes, les gains de productivité liés à la dématérialisation ont permis d'absorber les postes non remplacés. Mais, maintenant, les non-remplacements touchent aussi les départs non prévus (hors retraites) : le taux de remplacement est de 60%. Ce qui veut dire que, chaque année, sur 10 départs, les effectifs se réduisent de 4 salariés... Malgré tout, nous avons su gérer cet épisode, mais cela ne peut pas durer ainsi. Sans compter les risques

psychosociaux, qui, à effectif contraint, augmentent fatalement ! La ressource humaine est fragile, il faut en avoir conscience. Nous recrutons du personnel, nous le formons... Et, au final, beaucoup de cadres s'en vont, dans le privé notamment.

Pourquoi partent-ils ?

Benoît Volkoff : Parce qu'ils sont mieux rémunérés ailleurs ! Nous avons ce carcan appelé RMPP, rémunération moyenne du personnel présent. Pour respecter cette limite globale, nous ne pouvons pas attribuer de points de compétence à plus d'un quart du personnel de la CPAM. Levons cette entrave aux évolutions de carrière ! D'autant que les tâches effectuées aujourd'hui se sont complexifiées. Il faut rendre notre organisation du travail qualifiante et motivante.

Thierry Galisot : La révision des classifications est d'ailleurs programmée en 2020 pour les employés et les cadres, en 2021 pour les agents de direction. Ce seront d'importantes négociations.

De quels arguments disposez-vous pour cette campagne ?

Thierry Galisot : De nos propositions de travail, d'une vidéo en cours de réalisation que nous diffuserons sur notre site (cftc-snadeos.fr) et via les réseaux sociaux. D'un document qui récapitule les victoires remportées par notre syndicat ; il est essentiel de communiquer sur le résultat de nos actions.

Et quel est-il ?

Thierry Galisot : Le Snadeos est parvenu à reclasser plus d'une dizaine d'agents de direction et cadres supérieurs et il a obtenu plusieurs victoires en matière de détermination d'indemnités conventionnelles et de droits à la retraite. C'est du concret ! En termes de jurisprudence, également. Un arrêt de la Cour de cassation vient préciser qu'un agent promu tout au long de sa carrière dans la branche de la Sécurité sociale ne peut se voir accuser

d'insuffisance professionnelle lors d'une mutation ultérieure et que ses droits à indemnisation concernent toute sa carrière... Mais, pour en revenir à la campagne, Benoît a également d'autres arguments !

Benoît Volkoff : Vous savez, nous allons fêter les 75 ans de la Sécurité sociale en octobre. Le Snadeos a à cœur de souligner, à cette occasion, qu'elle est un bien collectif, qu'elle nous protège au quotidien, notamment en période de crise. Nous lançons une démarche globale intitulée « La Sécu m'appartient, j'y tiens » en ce sens. Fort de cette sensibilisation du grand public, chaque élu CFTC pourra alors rencontrer les parlementaires de sa circonscription. C'est un geste crucial, car ces derniers votent les lois de finances, qui déterminent notre protection sociale.

La Sécurité sociale a déjà bravé quelques défis... Qu'est-il attendu pour demain ?

Thierry Galisot : La Sécu se devait de résorber son déficit et elle était en passe d'y parvenir complètement pour 2024. La donne a changé... Nous nous sommes vu affecter le déficit partiel des hôpitaux publics, soit 136 milliards d'euros – une information peu relayée dans les médias². L'année prochaine, nous serons revenus à un niveau d'endettement comparable à celui de 2005...

Benoît Volkoff : Nous venons de procéder à l'intégration des travailleurs indépendants au régime général. Même s'il est trop tôt pour dresser un bilan, un bon niveau de garanties a été offert aux personnels qui nous ont rejoints. Nous nous réjouissons aussi de l'intégration du risque dépendance à la Sécurité sociale, par la création d'une 5^e branche : l'autonomie³. Mais nous restons en attente de réponses quant à son financement, son articulation avec les autres dispositifs, le rôle dévolu aux partenaires sociaux... Nous souhaitons être acteurs à part entière de cette mise en place.

■ Propos recueillis par MV

1. Lire aussi le témoignage de Sylvie Bernard, LC n° 155-56, juillet-août 2020.

2. Le projet de loi de finances rectificative prévoit le transfert de 136 milliards d'euros de dettes à la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades).

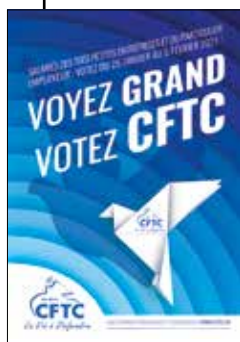
3. Les quatre branches existantes sont : maladie, vieillesse, famille, recouvrement.



« On n'est pas des robots ! »

Une exclamation régulièrement revenue sur les lèvres des ouvriers et ouvrières de la logistique, lors d'une enquête de près de trois ans, conduite en France et en Allemagne. Le secteur de la logistique recouvre le dépôt et l'acheminement des marchandises depuis leurs lieux de fabrication jusqu'à ceux de leur consommation. Ce sont donc des agents de tri, d'expédition, de réception, des caristes, manutentionnaires et magasiniers, que trois jeunes femmes ont interviewés et photographiés dans des entrepôts, à la périphérie des grandes agglomérations. Là où les promesses numériques nous font imaginer un flux tendu et autorégulé de produits... qui n'existe pas. Qui est toujours régi par des personnes. Des travailleurs de « la deuxième ligne ». De ces rencontres sont nés une exposition, visible à Gentilly (94) jusqu'au 20 septembre, mais aussi un bel ouvrage.

On n'est pas des robots. Ouvriers et ouvrières de la logistique. Par Cécile Cuny, Nathalie Mohadjer, Hortense Soichet. Maison de la photographie Robert Doisneau, Gentilly (94). Éditions Creaphis, mars 2020, 212 pages, 28 €.



Élections dans les TPE : le décret est paru

Le décret n° 2020-927 du 29 juillet 2020 relatif à la mesure de l'audience syndicale parmi les salariés du particulier employeur et des très petites entreprises a été publié au *Journal officiel* du 30.

Le calendrier fixé est le suivant :

- Pour le vote électronique : du lundi 25 janvier 2021 à 12 h, au dimanche 7 février 2021, à 12 h ;
- Pour le vote par correspondance : du lundi 25 janvier 2021 au dimanche 7 février 2021 inclus pour l'envoi des bulletins de vote.

Enfin, le texte complète la liste des pièces justificatives à joindre lors du dépôt des candidatures et des documents de propagande électorale, modifiant les modalités de présentation de ces derniers. Il précise aussi la procédure de contestation des opérations électorales.

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Nous prenons soin de vos données !

Dans le cadre du RGPD (règlement général sur la protection des données), la CFTC se doit de recueillir le consentement de ses adhérents, afin de pouvoir conserver leurs données personnelles sur Inaric.

Ainsi, à partir du 19 octobre 2020, un système fiable de récupération du consentement de nos adhérents et futurs adhérents entrera en vigueur à la CFTC.

Pour les nouveaux adhérents

Lorsqu'un nouvel adhérent sera enregistré sur Inaric, il recevra un e-mail automatique de bienvenue à la CFTC. Celui-ci contiendra un bouton l'incitant à créer son compte pour accéder à l'espace Adhérent. C'est lors de la création du compte que son consentement sera récupéré. Le nouvel adhérent pourra ainsi profiter pleinement de tous les services exclusifs CFTC.

Pour les adhérents actuels, il existe deux cas de figure :

- **Ceux disposant déjà d'un espace Adhérent.** Ils devront s'y connecter sans plus attendre à partir du 19 octobre. Lors de la première connexion, un message concernant le consentement apparaîtra. C'est en cliquant sur le bouton « J'accepte » de ce message que leur consentement sera récupéré.
- **Ceux n'ayant pas encore créé leur espace Adhérent.** Ils recevront un e-mail avec un bouton leur permettant de créer leur compte pour accéder à l'espace Adhérent. C'est lors de la création du compte que leur consentement sera récupéré. Ils pourront aussi créer leur compte directement depuis l'adresse : www.cftc.fr/espace-adherent.

Une fois que l'adhérent aura donné son consentement, **aucune structure CFTC n'aura la possibilité de modifier ses données personnelles ni ses abonnements aux publications dans Inaric.** L'adhérent sera le seul maître de ses données et l'unique personne à pouvoir les modifier, ainsi que ses préférences d'abonnement aux publications CFTC, via son compte dans son espace Adhérent. Toute modification dans l'espace Adhérent entraînant une mise à jour automatique dans Inaric. Tous ensemble, soyons irréprochables sur la protection des données à la CFTC!

■ EB

Testez-vous !

Et vous, où en êtes-vous personnellement avec la réglementation relative à la protection des données ? Votre portail Formation CFTC vous propose un programme d'apprentissage en trois étapes, qui se concluent chacune par un quiz destiné à tester vos acquis. Des nouvelles obligations et sanctions au rôle du DPO, en passant par la mise en place du registre des activités de traitement, tout y est développé clairement, par le biais de courtes vidéos. Vous disposez aussi d'un bulletin d'adhésion type avec RGPD.

Pour y accéder, rendez-vous sur votre espace Adhérent (onglet « Formation CFTC », « Apprendre en ligne », puis « CFTC : organisation et mouvement »).





Votre 54^e Congrès !

L'appel à candidatures pour l'organisation du prochain Congrès confédéral est d'ores et déjà lancé ! Celui-ci se tiendra en novembre 2023. Votre ville (ou agglomération), pour se porter candidate, doit être soutenue par l'union régionale qui fera parvenir son dossier à la Confédération avant le 31 janvier 2021. La décision sera rendue, après une négociation approfondie avec les collectivités territoriales concernées, au mois de septembre suivant. Consultez le cahier des charges complet dans la LAD de juin 2020 ou téléchargez-le sur adherent.cftc.fr. Pour toute information complémentaire et pour déposer votre dossier : congres@cftc.fr.

Hissez haut le bleu CFTC !

La tournée des Villages CFTC va reprendre, sous réserve des conditions sanitaires qui prévaudront à la rentrée. Pour savoir où et quand s'implantent les chapiteaux bleus de la CFTC, consultez le calendrier, régulièrement mis à jour, sur votre espace Adhérent (tapez « Villages » dans la barre de recherche). **Forbach**, dans la Moselle, ouvre cette tournée en accueillant la structure nomade dans son centre-ville le 26 septembre.



Le Village CFTC 2019 de Rouen, durant l'Armada.

Vos congrès en région

En raison de la pandémie, vos congrès départementaux, régionaux et fédéraux ont dû être reportés. En voici le calendrier prévisionnel pour les deux prochains mois.

— Le 1^{er} octobre

UD des Hautes-Pyrénées (projet UID avec le Gers), à Tarbes

— Le 3 octobre

UD de la Dordogne, à Périgueux

— Le 5 octobre

UD de la Marne, à Châlons-en-Champagne

— Le 8 octobre

UD de l'Essonne, à Évry-Courcouronnes

— Le 9 octobre

UD de l'Ariège et UD de l'Aude (fusion), à Carcassonne (11)

UD de la Côte-d'Or, à Dijon

UD de la Haute-Savoie, à Vougy

— Le 10 octobre

UD du Jura, à Tavaux

— Le 23 octobre

UD de l'Ain, à Bourg-en-Bresse

UD des Vosges, à Charmes

— Du 2 au 5 novembre

Fédération PSE (Protection sociale et Emploi),
aux Issambres (Roquebrune-sur-Argens, 83)

— Le 6 novembre

UD des Côtes-d'Armor, à Lamballe

— Le 12 novembre

UD des Bouches-du-Rhône, à Aubagne

UD de la Haute-Garonne, à Toulouse

— Les 25 et 26 novembre

CFTC Cadres, à Paris

— Du 30 novembre au 2 décembre

Fédération Métallurgie, à Deauville (14)

Pour toute information complémentaire : lgaoua@cftc.fr.

Réservé aux moins de 35 ans...

La Rencontre nationale des Jeunes CFTC aura lieu cette année à Lyon, les 8 et 9 octobre. Et elle sera suivie du Village CFTC, qui hissera ses chapiteaux bleus le 10 dans la « Ville des lumières ». Pour plus d'infos, rendez-vous sur la page Facebook des Jeunes CFTC (@CFTCJeunes).

PROCÈS FRANCE TÉLÉCOM

Quand parler s'avère vital

Il est des circonstances où la parole devient vitale. L'après-procès France Télécom en fait partie¹, et à plus d'un titre. D'abord, parce que le verdict a été quelque peu bousculé par l'actualité. Délivré le 20 décembre 2019, il se voit éclipsé par la gronde contre la réforme des retraites, les fêtes de Noël et l'irruption de la Covid. Surtout, parce qu'un « harcèlement de masse, industriel, planifié, organisé » dépasse l'entendement immédiat. Comment en arrive-t-on à élaborer des méthodes de management si retorses qu'elles poussent les salariés à attenter à leur vie? Et comment parvient-on à faire comme si ces morts n'existaient pas?

Les réponses – ou plutôt l'absence de réponses – des prévenus² ont laissé les parties civiles, leurs proches, l'assistance et, disons-le, toute la Cour, complètement déconcertés... Du « *Je ne sais pas, je n'étais pas informé* » au « *J'ai oublié* » (!), les auditions des plus hauts responsables de France Télécom nous ont comme qui dirait laissés sur notre faim... Sans compter le déni de responsabilité (« *Ce n'est pas moi, c'est lui* ») que s'autorisaient ces dirigeants, se réfugiant derrière un organigramme kafkaïen, totalement mouvant, auquel personne n'a jamais rien compris³.

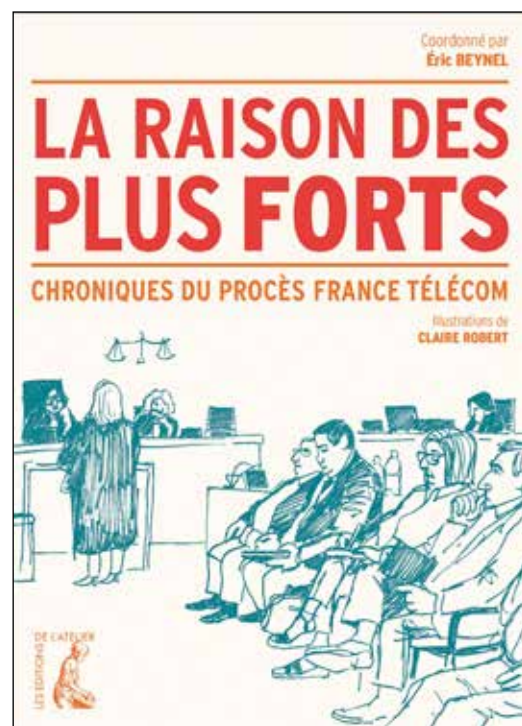
Malgré le délitement de la faute dans les multiples strates hiérarchiques, malgré l'amnésie collective, les prévenus ont bien été reconnus coupables. Coupables de harcèlement et de complicité de harcèlement. Leur silence est-il lié à la peur d'une éventuelle mise en accusation pour homicide involontaire (qu'ils ont déjà frôlée de peu)? À la volonté de protéger les actionnaires (dont l'État)? Peu importe, au fond, qu'ils aient été mus par un objectif totalement désincarné (faire de France Télécom un joyau entrepreneurial de rang mondial) ou par la cupidité. Dans la finance, en effet, le ratio entre le chiffre d'affaires et le nombre de collaborateurs détermine l'efficacité d'une entreprise : augmentez le premier en baissant drastiquement le second et le cours de votre action grimpera en flèche... Ce qui interpelle jusqu'à l'effroi, c'est que l'on puisse rémunérer des managers au prorata du nombre de personnes qu'ils réussissent à briser. Ce, pendant quatre années. Une « perte d'humanité durable » condamnée en justice.

L'ouvrage *La Raison des plus forts* restitue les moments phares de ce procès, grâce au crayon de la dessinatrice Claire Robert et à la plume d'artistes, médecins, professeurs, scientifiques présents dans l'assistance. Grâce, aussi, au parti pris d'y incorporer des témoignages bruts. Ces chroniques judiciaires servent-elles à éclairer ce que les prévenus n'ont pas daigné nous expliquer? Oui, certainement. Mais elles vont au-delà. Elles remettent à l'honneur la parole, ô combien maltraitée chez France Télécom. Une maltraitance dont les fameuses « cellules d'écoute » sont la triste illustration. Détourné de ses fins préventives, bafouant la déontologie médicale comme la confidentialité de la vie privée, ce dispositif n'a servi que de paravent aux pratiques managériales toxiques... voire d'alibi. Il symbolise à lui seul le système mortifère mis en place dans l'entreprise.

Par respect pour les victimes qui se sont trouvées cernées de silence, poursuivons le débat. Écoutons et apprenons à analyser les organisations de travail. Sachons en détecter les mécaniques corrompues parfois à l'œuvre. Et cessons, une fois pour toutes, de nous défausser sur la prétendue fragilité des individus.

■ MV

1. Retrouvez l'essentiel du procès sur cftc.fr : « *France Télécom; la CFTC partie civile d'un procès historique* », 11 septembre 2019, et « *Ce verdict marque un début, pas une fin* », 29 janvier 2020.
2. Ont été jugés pour « harcèlement » : France Télécom, en tant que personne morale ; Didier Lombard, ex-PDG ; Olivier Barberot, ex-DRH ; Louis-Pierre Wenes, ex-bras droit de Didier Lombard. Ont été jugés pour « complicité de harcèlement » : 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.
3. Il est question du type d'organisation du travail retenu, une « structure matricielle », au sein de laquelle rattachement fonctionnel et rattachement hiérarchique peuvent être distincts.



La Raison des plus forts. Chroniques du procès France Télécom. Coordonné par Eric Beynel. Les Éditions de l'Atelier, avril 2020. 328 pages. 21,90 €.

La CFTC, partie civile

Jean-Pierre Dumont, représentant CFTC, est intervenu à la barre. À l'époque titulaire au CNSHSC (Comité national santé, hygiène, sécurité et conditions de travail), « *il y fait, le 4 juillet 2007, une déclaration solennelle pour dénoncer "un management par le stress inacceptable et sans précédent". Il alerte sur "le danger de mort" et demande des mesures urgentes. La CFTC, qui privilégie le dialogue social, a même déposé un préavis de grève.* »

Extrait de *La Raison des plus forts*, Marie Pascual, médecin du travail, page 75. Lire aussi le témoignage de Jean-Pierre Dumont dans *La Lettre confédérale* n° 1544, septembre 2019.

ÉRARD LOGISTIQUE, TPE, ILLE-ET-VILAINE

« Il n'avait pas le droit de nous licencier »

David Houget, commercial dans une TPE, a trouvé de l'aide auprès de la CFTC d'Ille-et-Vilaine. Celle-ci va l'assister, ainsi que son collègue, dans le conflit qui les oppose à leur ex-patron. Ce grossiste en pièces détachées d'automobile les a licenciés pendant le confinement, tout en bénéficiant du dispositif de chômage partiel. Il employait jusque-là quatre salariés, deux à Saint-Malo... et deux à Rennes : David et son collègue.

Quel problème rencontrez-vous avec votre ex-employeur ?

Courant avril, en plein confinement, notre patron a évoqué ses difficultés financières. Puis il nous a demandé de choisir entre une rupture conventionnelle et un licenciement économique. Nous avons préféré la seconde option. Nos entretiens préalables à licenciement ont eu lieu le 4 mai, en visioconférence. À cette occasion, notre employeur nous a proposé un CSP [contrat de sécurisation professionnelle, NDLR], avec un délai de réflexion de 21 jours. À l'issue de celui-ci, le 25 mai, nos contrats de travail ont donc été rompus et nous devions percevoir nos indemnités. Mais notre employeur n'a pas envoyé à temps certains documents à Pôle emploi, qui ne pouvait pas nous prendre en charge. Nous nous sommes retrouvés sans statut ni ressources... jusqu'au 19 juin. Ensuite, comme il a, en plus de cela, mal rempli ces documents, je ne perçois que 1 050 € par mois au lieu de 1 500 €. Par ailleurs, il n'a pas réglé en totalité mon solde de tout compte, qui comprend mon salaire de mai, mes congés payés et ma prime de licenciement. Il m'a aussi mis en congé pendant une semaine au mois de mai, sans m'en avertir.

Que demandez-vous aujourd'hui ?

Je conteste le licenciement économique devant les prud'hommes. Mon employeur bénéficiait en effet du dispositif de chômage partiel mis en place pendant le confinement [une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'Unédic]. Il n'avait donc pas le droit de me licencier. En outre, je demande un référé prud'homal pour obtenir en urgence le versement des sommes qui me sont dues. Et j'ai indiqué à mon ex-employeur que je me réservais le droit de l'attaquer au civil pour obtenir réparation de l'abus de confiance que j'estime avoir subi.

Comment avez-vous eu l'idée de vous adresser à la CFTC ?

Mon ex-patron tardait à fournir les documents qu'on lui demandait, sous toutes sortes de prétextes plus ou moins crédibles. Mon

collègue et moi devions faire valoir nos droits. Alors nous sommes allés voir plusieurs syndicats. Et c'est à la CFTC que nous avons été le mieux accueillis. Nous avons eu affaire à un juriste, François Macquaire, qui a tout de suite compris l'aspect anormal de notre situation et l'urgence, pour nous, de trouver une solution.

Comment l'UD CFTC d'Ille-et-Vilaine vous a-t-elle aidés ?

François Macquaire nous a bien expliqué les choses. Il a compris que nous avions vécu une période difficile, entre le confinement et nos licenciements. J'avoue que nous arrivions à saturation, avec cette affaire. Donc, il a nous a juste demandé de lui fournir les documents nécessaires. Et nous a dit : « On s'occupe de tout ». Il nous a présenté un défenseur syndical pour nous assister dans notre demande de référé aux prud'hommes de Rennes. Pour le moment, il me manque 1 700 € et je dois expliquer à mon fils que nous ne partirons pas en vacances cet été.

Cette expérience avec la CFTC change-t-elle votre regard sur le syndicalisme ?

Mon regard sur le syndicalisme varie en fonction du syndicat. Quand j'étais jeune, je ne voyais pas très bien leur utilité. Puis j'ai eu un premier contact, il y a 25 ans, avec un syndicat, qui m'a aidé à rédiger une lettre. Plus tard, dans une autre entreprise, j'ai eu un ami syndicaliste qui réalisait un travail important. Avec l'expérience, je me rends compte que les syndicats sont très utiles pour défendre les salariés. Et là, je viens d'adhérer à la CFTC. D'une part, parce que cela me semble normal pour être défendu. D'autre part, parce que j'ai beaucoup apprécié le côté foncièrement humain de François Macquaire. Pour moi, la solidarité est une valeur importante. D'ailleurs, en attendant la résolution de mon problème, je suis bénévole au Garage solidaire de Domloup, qui répare, à des tarifs réduits, les véhicules de personnes démunies. Je trouve qu'il est important d'aider les autres dans cette période compliquée.

■ Propos recueillis par LB

Militants - Adhérents
— entre —
VOUS
— et —
NOUS
un lien
indissociable

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi