



N° 1558 | OCTOBRE 2020  
ISSN 0396-1745

# La Lettre confédérale

## À LA UNE | PAGE 2

### **Dialogue social : peu de moyens, peu d'audace**

Le Comité d'évaluation des ordonnances  
Macron rend une copie peu enthousiasmante.

## **DOSSIER SPÉCIAL | PAGES 3 À 6** **ÉLECTIONS TPE 2021**

### **«NOTRE COMBAT POUR LES OUBLIÉS DU DIALOGUE SOCIAL»**

#### **«Ils sont les premières victimes de la crise»**

Interview de Jean-Michel Tessier  
sur les grands enjeux de cette élection.

#### **Qui sont les salariés des TPE et du particulier employeur ?**

Que revendiquons-nous pour eux ?

#### **En campagne !**

Comment participer ?  
Guide de l'action syndicale CFTC

## **SANTÉ AU TRAVAIL | PAGE 7**

### **Quand la mémoire fait (déjà) défaut**

La reconnaissance de la Covid-19 comme  
maladie professionnelle... sous conditions !

#### **Ce numéro comprend les encarts :**

« L'Aripa : la fin des impayés de pensions  
alimentaires ? » et « Bon de commande  
Agendas 2021 ».

Crédit : Bernard Gouédard



## **Je compte sur vous !**

Ce matin, je suis allé à la boulangerie ; j'ai pris rendez-vous  
au cabinet médical et expliqué à mon plombier l'urgence  
de mon problème d'évacuation des eaux usées. Dans  
l'après-midi, sur la place, j'ai bu un café avec mon voisin

et son bébé. Nous nous sommes quittés, eux en direction de l'assistante maternelle,  
moi, vers le garage, pour y déposer ma voiture. En fin de journée, j'ai marché jusque  
chez mon coiffeur, tout en m'assurant par téléphone que la nouvelle assistante de vie  
était bien arrivée auprès de mes parents âgés...

Vous vous demandez sûrement pourquoi je vous raconte cette tranche de vie ô combien  
quotidienne... Eh bien, tout simplement pour le point commun entre chacune de ces  
situations : le contact, parfois direct, avec ces salariés des très petites entreprises et du

particulier employeur, appelés à voter aux élections  
TPE organisées du 25 janvier au 7 février 2021.

Parfois isolés, souvent sans aucun contact avec l'action  
syndicale, ces 4,5 millions de travailleurs peuvent  
se sentir comme les « oubliés du dialogue social ».

Il est donc essentiel pour la CFTC d'être présente  
auprès d'eux, qui sont souvent parmi les plus  
précaires. En outre, notre implication à tous dans  
la préparation de ces élections sera bénéfique pour

l'ensemble de la CFTC. Elle permettra de désigner nos représentants dans les CPRI  
ou les conseils de prud'hommes, et, plus largement, de consolider notre audience...

De quoi renforcer la portée de nos prises de parole et de nos propositions.

Si notre score électoral avait progressé en 2017 pour atteindre 7,44 % des voix dans  
les TPE, il doit être renforcé. Pour y parvenir, il importe de tous nous mobiliser dans  
cette campagne. Quand je dis tous, c'est à l'ensemble de nos structures, syndicats,  
unions géographiques, fédérations que je m'adresse, mais aussi directement à chaque  
adhérent : nous avons besoin de vous pour faire voter CFTC dans votre entourage familial,  
amical, associatif, auprès de vos artisans, commerçants et professionnels de santé...

Je vous invite donc à vous plonger dans notre dossier pour découvrir comment,  
concrètement, nous vous proposons d'agir. Je compte sur vous : ensemble, nous  
pouvons réussir ces élections. Vive la CFTC !

**Éric Heitz**  
Secrétaire général

## EN BREF

VERS UN ANI  
TÉLÉTRAVAIL

La CFTC le réclamait, elle l'a obtenu! Ce sera bien un accord national interprofessionnel qui régira le télétravail à l'avenir, et non plus une superposition de textes tantôt dépassés, tantôt contradictoires (lire la LC n° 1557). L'ouverture de la négociation a été annoncée le 22 septembre, soit une dizaine de jours après que la CFTC a claqué la porte de la concertation, alors en berne. Reste un motif d'inquiétude : les déclarations patronales selon lesquelles l'accord ne serait « *ni normatif ni prescriptif* ». La CFTC maintient l'ambition de définir un cadre commun pour tous. Libre aux CSE de le décliner ensuite, pour l'adapter aux spécificités des emplois, des entreprises, des situations.

DÉFAUT DE PUBLICITÉ  
DES COMPTES

La validation d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) vient d'être annulée... faute pour l'un des syndicats signataires d'avoir publié ses comptes! Pour signer un accord collectif, un syndicat doit en effet être représentatif... donc satisfaire au critère de transparence financière. Celui-ci inclut « *l'obligation de publicité des comptes* ». À défaut, le syndicat n'est plus jugé représentatif. Dans cette affaire, le second signataire n'atteignant pas les 50% de suffrages des salariés exigés, le PSE est purement et simplement invalidé.

Cour administrative d'appel de Marseille, le 15 juillet 2020, n° 20MA01597.

## DIALOGUE SOCIAL

## Peu de moyens, peu d'audace

« *Le dialogue social est encore beaucoup trop vécu dans les entreprises comme une contrainte et non comme une opportunité. Notamment dans les TPE-PME, qui ne se saisissent pas des possibilités ouvertes.* » Le constat dressé par la CFTC il y a quelques mois n'est hélas pas démenti par le rapport du Comité d'évaluation des ordonnances Macron.

Le 28 juillet 2020 est paru le « rapport intermédiaire » du Comité d'évaluation des ordonnances Macron. Instauré lors de la promulgation de ces textes, en septembre 2017, il a été chargé du suivi de leur appropriation dans les entreprises. Et ses premiers chiffres, concernant la mise en place des CSE, sont loin d'être rassurants : si plus de 80 000 établissements se sont finalement dotés d'un CSE, beaucoup l'ont fait en urgence, juste avant la date couperet fixée par la ministre du Travail – la CFTC avait vainement plaidé pour l'octroi d'un délai supplémentaire. Surtout, près de 40 000 établissements n'en ont pas... faute de candidatures (voir l'encadré). Et près de 9 sur 10 de ces établissements emploient moins de 50 salariés. Un point très préoccupant à l'heure où les dispositifs de relance visent avant tout les TPE-PME, touchées de plein fouet par la crise. Ne pas disposer d'instances représentatives du personnel au moment de négocier le maintien des emplois risque de s'avérer très problématique...

Quant au niveau qualitatif, le rapport note que « *la transition entre anciennes et nouvelles IRP se fait plutôt dans une perspective de reproduction de l'existant, avec un faible niveau de diagnostic préalable des besoins.* » En clair, peu de réflexion et d'innovation au niveau de l'entreprise pour réformer et améliorer le dialogue social. Le rapport s'interroge aussi sur la gestion des questions de proximité, notamment en matière de santé et de sécurité. « *Dans les entreprises à établissement unique, le manque de moyens pour assurer l'ensemble des missions est la*

*difficulté la plus remontée par les élus, soulignait la CFTC lors de son audition par le Comité. Les retours de nos équipes militantes révèlent des ordres du jour trop longs et des réunions trop espacées. La non-présence des suppléants aux réunions du CSE pose aussi problème.* »

Troisième motif d'inquiétude, la signature de nombreux accords de performance collective. Ce n'est pas tant leur nombre (quoique jugé élevé) que leur usage qui préoccupe le Comité. Un usage qui soulève « *des questions sur l'adéquation entre les objectifs visés par ces accords et l'esprit initial de la mesure* ». Les APC ont en effet été créés pour éviter la fermeture d'un site ou la réduction d'effectifs. Des cas extrêmes donc, où il se révélait pertinent d'adapter la rémunération, d'augmenter temporairement le temps de travail ou d'organiser des mobilités. Or, le Comité relève, dans certains cas, « *une course à la compétition par réduction des coûts salariaux* ». Pire, il note que les thématiques de ces accords s'affranchissent parfois de celles visées par la loi, traitant de-ci des classifications, de-là des congés et des indemnités de rupture. La CFTC déplore ces dispositions d'organisation générale du travail, se substituant aux conventions de branche. Ce dévoiement, insiste-t-elle, est d'autant plus regrettable qu'aujourd'hui, face à la crise, la mobilisation de l'APC permettrait d'éviter de nombreux licenciements. Quand les solutions d'activité partielle ne suffisent plus, l'APC peut constituer un outil pertinent.

■ MV

## En chiffres

**81 371** établissements représentant **10 843 761** salariés ont mis en place un CSE.

**39 354** établissements représentant **1 114 358** salariés ne l'ont pas fait.

**371** APC ont été conclus. Plus du tiers dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Chiffres du 3 juin 2020

# Dossier TPE 2021



**Notre combat  
pour les oubliés du dialogue social**

## INTERVIEW

# « Ils sont les premières victimes de la crise »

Jean-Michel Tessier, secrétaire général adjoint en charge des élections TPE, nous éclaire sur la mobilisation à mener autour de ce vote.

## Quand et comment voter ?

Par internet ou par courrier, du 25 janvier au 7 février 2021. Si vous êtes électeur, vous recevrez un courrier.

## En quoi ces élections me concernent-elles si je suis en PME, dans un grand groupe ou fonctionnaire ?

Ça concerne tout le monde ! Les TPE sont indispensables à la société. On parle de la nourrice de vos enfants, de votre coiffeur, de la caissière de votre théâtre, de votre prof de yoga... On parle aussi des associations caritatives, plus essentielles encore en temps de crise, qui prennent pour 80 % d'entre elles la forme de TPE.

## Comment agir, dès lors ?

Chaque adhérent, même non électeur, joue un rôle crucial. Il peut porter les valeurs de la CFTC auprès des votants, que ce soient des amis, de la famille, des collègues, des voisins... Il existe trois moyens : en parler autour de soi, partager notre contenu sur les réseaux sociaux et aller au contact des électeurs.

## Qu'est-ce qui est spécifique à l'emploi en TPE ?

Ce sont souvent des emplois précaires. Il y a plus de temps partiels et de CDD qu'ailleurs. Plus de femmes, aussi. Puis, les TPE sont les entreprises les plus fragiles. Leurs salariés sont alors les premières victimes de la crise et, à travers eux, nous sommes tous atteints.



Crédit : Bernard Gouédard

## Pourquoi les salariés des TPE sont-ils les oubliés du dialogue social ?

Parce que, jusqu'en 2008, ils ne votaient pas pour la représentativité syndicale. Par conséquent, les droits de ces salariés et de ceux du particulier employeur n'ont pas progressé aussi vite que pour les autres.

## Quand on est 2 ou 3 salariés, il n'y a pas de délégué du personnel... Alors, que faire ?

C'est vrai, il n'y a pas de DP, mais il y a des commissions paritaires régionales interprofessionnelles où se font certaines négociations pour les TPE. Ce dispositif est jeune, mais c'est à nous de le rendre plus fort !

## Ces élections sont les dernières du cycle électoral...

C'est exact. Après ces élections, on saura combien pèse chaque syndicat pour les quatre prochaines années. Il faut transmettre un message clair au gouvernement en se mobilisant pour faire entendre notre voix.

■ Propos recueillis par GB et VC

## ILS ONT DIT



« Je suis la seule salariée de ma structure, une association. Je n'ai pas 1 employeur, mais un conseil d'administration composé de 16 personnes ! »

Virginie, secrétaire, Auvergne-Rhône-Alpes



« Je suis déclaré à 40 heures, mais en réalité, je ne les compte pas. Heureusement, mon métier, c'est ma passion ! Avec le Covid, il s'agit de faire des efforts. Il faut que le restaurant survive. »

Maxime, cuisinier, Occitanie

## « SALARIÉS DES TPE ET DU PARTICULIER EMPLOYEUR »

## Qui sont-ils ?

On trouve, sous cette dénomination, un vaste panel de métiers : employés dans l'hôtellerie-restauration et le commerce de détail (boulangerie, garage, coiffeur, fleuriste...), ambulanciers, assistants maternels, agents d'entretien, concierges, assistants dentaires, ouvriers du bâtiment, professeurs de sport, clerks de notaire, préparateurs en pharmacie, chauffeurs routiers, employés de théâtre... Il convient d'y ajouter tous les employés de petites structures, qu'ils soient au comptoir ou dans des bureaux, y compris des cadres, des ingénieurs ou des responsables commerciaux...

## Nos revendications

- **Sauvegarder l'emploi** en évitant des fermetures d'entreprises.
- Mieux prendre en compte la **pénibilité du travail**, face à des employeurs obnubilés par la réduction des coûts au détriment du bien-être des salariés.
- **Lutter contre le harcèlement**, par exemple via une formation « accueil et prise en charge de femmes victimes de violence », notamment pour les professions sociales et de la santé.
- **Encadrer strictement le temps de travail**, notamment dans les métiers soumis à une grande flexibilité comme ceux de l'hôtellerie-restauration, du culturel ou chez le particulier employeur. Vous n'êtes pas corvéables à merci.
- **Lutter contre la précarité** de certaines professions qui ont prouvé leur utilité sociale essentielle : assistants maternels, employés du commerce, agents de sécurité, ouvriers du BTP...
- **Maintenir le pouvoir d'achat** en augmentant les salaires minimums et en imposant l'application des salaires négociés dans les branches.
- **Généraliser l'intéressement** des salariés aux bénéfices de l'entreprise via l'épargne salariale.
- **Mutualiser les activités sociales et culturelles** entre petites entreprises pour obtenir des tarifs réduits pour le cinéma ou l'achat d'électroménager, par exemple.
- N'accepter le **travail du dimanche** que sur la base du **volontariat**, pour ne pas mettre la vie personnelle au second plan, et avec de solides contreparties.

## En chiffres

**4,5 millions**, c'est le nombre de salariés des TPE et du particulier employeur.

**953 752** salariés sont employés par des particuliers. **286 000** sont assistants maternels.

Source : DGT 2016.

## Une précarité plus importante dans les TPE

**28 %** des salariés des TPE travaillent à **temps partiel** (contre 16 % dans les autres entreprises)

**18 %** des salariés en TPE **sont en CDD** (contre 12 % dans les autres entreprises)

**Seules 28 %** des TPE recourent en priorité aux **CDI à temps complet**

**16 %** des TPE recourent **exclusivement à des temps partiels**

Source : Dares, enquêtes Acemo TPE 2016 et Acemo T4 2015.



« Je fais partie des Asmat, donc des salariés du particulier employeur livrés à eux-mêmes ! Nous recevons une formation de 70 h. Ce n'est pas suffisant en ce qui concerne le contrat de travail et le calcul du salaire, pour que nous puissions guider les parents. Eux aussi auraient besoin d'une formation ! »

Alice Navarro, assistante maternelle, Grand Est



« Je travaille dans une petite entreprise de 4 salariés. Dans ces structures, l'accès à l'information sur le droit du travail (convention collective, formation...) reste difficile. »

Philippe, technicien géomètre, Nouvelle-Aquitaine

EN CAMPAGNE !

# Ensemble, faisons la différence

Vous souhaitez porter la voix de la CFTC et participer à sa victoire aux prochaines élections TPE ? Voici plusieurs manières d'agir :



J'EN PARLE AUTOUR DE MOI



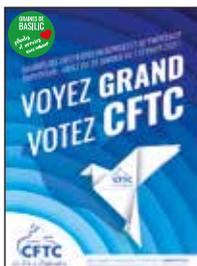
JE PARTAGE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



JE VAIS AU CONTACT DES ÉLECTEURS

Pour trouver des infos, des contenus à partager ou pour vous porter volontaire, rendez-vous sur [cftc.fr/TPE2021](https://cftc.fr/TPE2021)

## Nos ressources



Des tracts contenant des graines de basilic. Pour allier l'utile et l'agréable.



Des affiches et autres visuels. À votre disposition pour partager les revendications de la CFTC.



Des corners consacrés aux TPE. À découvrir dans vos villages CFTC qui se dresseront dans 10 villes d'ici décembre.

Crédit : Bernard Gouédard

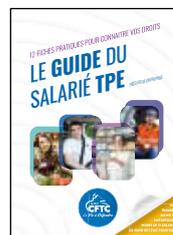
## Nos publications



**Le guide CFTC du particulier employeur**  
Parce que les salariés peuvent à tout moment devenir particuliers employeurs, la CFTC a publié un guide à leur intention. Ainsi pourront-ils remplir correctement leurs obligations à l'égard des personnes qu'ils emploient.



**Le classeur technique des assistants maternels**  
La fédération Santé-Sociaux a conçu un classeur envoyé à chaque Asmat au moment de son adhésion. Composé de 96 fiches, il aborde des thèmes se rapportant au contrat de travail, à la rémunération ou encore à la protection sociale.



**Un guide à destination des salariés TPE**  
Composé de 12 fiches pratiques (bulletin de paie, temps de travail, convention collective, congés...), ce guide leur permet de trouver réponse à nombre de questions.

Et bientôt des vidéos, une campagne de publicité, des goodies à distribuer...

## SANTÉ AU TRAVAIL

# Quand la mémoire fait (déjà) défaut

**La reconnaissance de la Covid-19 comme maladie professionnelle se voit conditionnée au secteur d'activité et à la nature des symptômes. Une gratitude plutôt... limitée.**

Le décret tant attendu a été publié le 15 septembre dernier. Il accorde aux professionnels des secteurs médical et médico-social – et uniquement à eux – la reconnaissance automatique de la Covid-19 en tant que maladie professionnelle... Mais seulement lorsque l'infection a entraîné des « affections respiratoires aiguës ayant nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire ».

## Et pour les autres ?

Les professionnels de ces secteurs, qui ont été malades sans avoir eu besoin de recourir à une assistance respiratoire, sont soumis au même régime que les actifs des autres domaines d'activité. C'est-à-dire qu'ils doivent effectuer la demande de reconnaissance à titre individuel. Concrètement, ils devront faire la preuve du lien entre leur travail et leur pathologie devant un comité de médecins et démontrer une incapacité permanente d'au moins... 25% ! Aux yeux de la CFTC, ce taux est bien trop élevé – elle avait plaidé pour un abaissement du taux à 10%.

Les enjeux de la reconnaissance ne sont pas seulement symboliques : celle-ci donne droit à une prise en charge à 100% des frais médicaux liés à la maladie, ainsi qu'à des indemnités plus élevées. Sans assouplissement, le dispositif de reconnaissance à titre individuel ne profitera qu'à une centaine de personnes (selon les chiffres communiqués par la branche AT-MP\* depuis quelques semaines). Par ailleurs, les victimes ne pouvant prétendre à la reconnaissance automatique rencontreront d'énormes difficultés pour établir le caractère professionnel de leur maladie. La CFTC déplore ces économies vis-à-vis de travailleurs qui ont risqué leur vie pour maintenir en activité les secteurs que l'on appelait encore « de première nécessité » il y a quelques semaines, à savoir les services de nettoyage, de propreté urbaine, de distribution du courrier, les usines et points d'alimentation... !

■ Propos recueillis par TI et MV

\* La branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale.

## EN BREF

### 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 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)

### PENSIONS ALIMENTAIRES : GUIDE PRATIQUE



Chaque année, près de 350 000 couples se séparent. Dans l'objectif d'aider ces familles monoparentales – plus d'une sur cinq aujourd'hui! – dont la situation est fragilisée par un impayé de pension alimentaire, les caisses d'allocations familiales (Caf) et la Mutualité sociale agricole (MSA) ont été investies depuis 2017 d'une mission de

recouvrement de ces pensions. 300 000 familles sont en effet concernées par des impayés. Des procédures de recours « classiques » aux alternatives offertes par l'Aripa (Agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires), ce guide délivre une multitude d'informations très pratiques.

Dans le contexte exceptionnel de crise sanitaire, les équipes du Groupe KLESIA se sont mobilisées pour accompagner toutes les entreprises clientes et leurs salariés, grâce à des dispositifs inédits pour mieux gérer leur quotidien.



*Un accès à des  
SÉANCES DE MÉDITATION  
pour aider à mieux gérer  
la période de confinement  
ET LA REPRISE D'ACTIVITÉ*

Dans ce climat ambiant anxiogène, la méditation devient un outil essentiel. Ses bienfaits contre le stress, la dépression et l'anxiété ont été prouvés par de nombreuses études scientifiques. C'est pourquoi nous avons décidé de mettre à votre disposition gratuitement l'accès à la version premium de « Mind », application mobile de méditation en pleine conscience, donnant accès à plus de 350 séances guidées par les meilleurs enseignants et à un programme dédié aux enfants.

**KLESIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES