



N° 1571 | OCTOBRE 2021
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE

Contrat de travail : changeons d'usage ! | Page 2

La CFTC alerte sur la précarisation engendrée par la vague de signatures de contrats à durée déterminée d'usage.

Dialogue social | Page 3

Moderniser le paritarisme

Handicap | Page 3

Rendez-vous en décembre pour le 2^e webinar CFTC



UNE RENCONTRE AVEC

Marie-Odile Le Boité | Pages 4 et 5

« Avec ce mandat d'administratrice Urssaf, je me sens dans la vraie vie »

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Sport en entreprise | Page 6

Les règles ont changé

PROTECTION SOCIALE

Mutuelle d'entreprise | Page 7

Les droits des salariés sont-ils respectés ?



Fanny Maréchal

À mi-mandat

Deux fois par an, les dirigeants de toutes les fédérations, de toutes les unions régionales et départementales de la CFTC, sont invités à se rassembler pour faire le point sur l'activité et l'actualité de notre organisation. Deux ans après notre prise de fonction à Marseille et

deux ans avant le prochain Congrès confédéral à Rennes, nous faisons un bilan de mi-mandat, manière de rendre compte de tout ce qui a été fait – à la fois ce qui était prévu dans les motions votées au Congrès et ce qui a été provoqué par la crise sanitaire et ses conséquences.

Ce Comité national des 13 et 14 octobre sera aussi l'occasion de s'arrêter, tous ensemble, sur les importants chantiers en cours, qui peuvent marquer la vie de nos sections et de nos syndicats. Parmi ces chantiers, le lancement de l'appli CFTC, une appli qui va proposer de nouveaux services à tous nos adhérents (et au-delà). Une appli qui va permettre de faciliter le lien de chacun avec la CFTC, quelle que soit sa situation professionnelle (et ses évolutions), quel que soit son syndicat ou son département de travail. Une appli qui va aussi renforcer les liens entre adhérents, leur permettre d'échanger avis, conseils, voire de se rencontrer pour faire vivre cette communauté que nous formons. Autre chantier à l'ordre du jour de notre réunion : nous avons souvent partagé notre préoccupation d'une plus grande visibilité de la CFTC. Si cette visibilité résulte de notre audience électorale (et dépend donc de chacun d'entre nous) ou de la présence de Cyril et de nos dirigeants dans les médias, nous constatons qu'elle peut être renforcée par le choix d'un logo et d'une signature partagés par tous. Le Comité national va donc travailler sur des propositions d'amélioration de ces éléments visuels, afin qu'ils expriment au mieux qui nous sommes et qu'ils nous distinguent de nos concurrents.

Parmi les autres sujets, le Comité national étudiera un document de référence, qui définit les droits, devoirs et engagements de tout responsable de structure CFTC. Cette « charte du dirigeant CFTC » dessinera un cadre éthique pour guider l'action de nos responsables et les accompagner dans leur mandat. Ces sujets ne représentent qu'une partie de nos débats... Vous voyez que le travail ne manque pas, et que c'est avec dynamisme et volonté que nous nous employons à accomplir la mission que vous nous avez confiée. Continuons à agir les uns avec les autres !

Ce numéro comprend l'encart :
« Négocier un accord télétravail ».

Éric Heitz,
secrétaire général

En bref

NOUVEAU TRÉSORIER CONFÉDÉRAL

Le Conseil confédéral, le 22 septembre, a élu à l'unanimité un nouveau trésorier : **Manuel Lecomte**. Issu de la fédération CSFV, il occupait jusqu'alors le poste de trésorier adjoint. Il prend la suite d'Isabelle Thérain, décédée cet été, à qui le conseil a rendu un vibrant hommage.

CONGRÈS 2023

Un grand moment de la vie de notre mouvement ! C'est décidé : le 54^e Congrès de la CFTC aura lieu à **Rennes**, en Bretagne, du 14 au 17 novembre 2023.

VOS CONGRÈS EN RÉGION

- **UD de la Nièvre**, le 2 novembre, à Nevers
- **UD de la Moselle**, le 5 novembre, à Forbach
- **UR Occitanie**, le 19 novembre, à Toulouse
- **UD de la Meuse**, le 20 novembre, à Bar-le-Duc
- **UR Hauts-de-France**, le 25 novembre, à Arras
- **UR Île-de-France**, les 25 et 26 novembre, à Paris (10^e)
- **UD de la Charente**, le 27 novembre, à Angoulême

CATE EN HEBDOMADAIRE !

Cate, c'est une jeune femme engagée, cultivée et dynamique, qui prend la parole sur YouTube. En 2 minutes 30, top chrono, elle rend accessibles les questions les plus ardues autour du **droit du travail et du syndicalisme**. Ce rendez-vous, très prisé, devient hebdomadaire. Parmi les prochains sujets abordés : l'absence de représentant syndical, le burn-out, les grands groupes *versus* les PME... Pour la retrouver, tapez « Cate C. » dans la barre de recherche YouTube. À faire suivre sans modération !

ÉCONOMIE ET SOCIÉTÉ

Contrat de travail : changeons d'usage !

1,2 million de salariés en 2015 ; 4,8 en 2019. Le nombre d'embauches sous CDDU, contrat à durée déterminée d'usage, ne cesse d'enfler. La CFTC alerte sur la vague de précarité qui accompagne ces signatures.

CDD d'usage. Peu relayé médiatiquement mais très utilisé, ce type de contrat n'a pas été créé hier. Il date de 1982¹. Contrairement au CDD classique, il peut être renouvelé de manière illimitée, sans délai de carence, et sans versement de prime au terme du contrat. Il est en théorie restreint à certains secteurs (30, définis en 1982 et jamais actualisés), pour des besoins ponctuels et immédiats.

Peu encadré, soumis à un flou juridique, le recours au CDDU fait bientôt l'objet de dérives. En 2015, l'Igas (Inspection générale des affaires sociales), en livrant la première évaluation de ce dispositif (!), dénonce déjà cet état de fait². La CFTC enfonce le clou sur ce sujet à plusieurs reprises et, en avril dernier, tire franchement la sonnette d'alarme³. Non seulement le recours abusif au CDDU s'épanouit littéralement, mais les dérogations propres à ce contrat s'étendent maintenant aux CDD de droit commun ! En effet, depuis les ordonnances de 2017, les branches peuvent assouplir les conditions de recours aux CDD et, donc, alléger une partie des règles protectrices. De plus, pour répondre à la crise actuelle, certains paramètres ont été temporairement laissés aux mains des entreprises : nombre de renouvellements, existence ou non d'un délai de carence, modalités de son calcul⁴...

Pour enrayer cette précarisation croissante, la CFTC propose deux mesures fortes. Que l'on retrouve dans le rapport parlementaire⁵ remis au Premier ministre en juin dernier :

- D'une part, **encadrer le recours au CDDU** par la loi (en redéfinissant les secteurs et emplois concernés et en fixant une durée minimale et maximale des CDDU successifs). En confiant l'encadrement de ces contrats aux branches, un panel illisible de conditions d'accès et de mises en œuvre distinctes risquerait d'émerger. Il s'agit aussi de favoriser l'appropriation par les branches de dispositifs de gestion du personnel déjà existants et qui constituent souvent autant d'alternatives au CDDU (CDI intérimaire, mobilité interentreprise, groupement d'employeurs, plateforme d'accompagnement du développement des PME/TPE...).
- **Rétablir la prime de précarité**, d'autre part, par souci d'équité entre les travailleurs, mais aussi entre les entreprises. Il serait juste que toutes les entreprises qui recourent à des contrats précaires payent le « coût » de cette précarité.

Bien que le gouvernement semble avoir remis ce dossier, la CFTC réitère, en cette période de crise, l'urgence de clarifier et d'assainir ces règles.

■ MV

1. Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 - 2. Rapport de l'Igas, décembre 2015 : *Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage* - 3. Audition de la CFTC afin de proposer des solutions visant à réduire la précarité des travailleurs en CDDU, avril 2021 - 4. Article 41 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, applicable jusqu'au 30 octobre 2021 - 5. « Régulation CDDU, enjeu de lutte contre la précarité » : www.vie-publique.fr

DIALOGUE SOCIAL

Moderniser le paritarisme

« La crise ne doit pas être celle du dialogue », avait martelé Cyril Chabanier en ce début d'année 2021. La CFTC a naturellement pris une part active aux discussions ouvertes sur le paritarisme, tout en les orientant sur une rénovation du dialogue social.

Les partenaires sociaux dont la CFTC se sont accordés, en mars dernier, sur la nécessité de débattre de sujets d'intérêt commun, dans le cadre d'un agenda économique et social paritaire, autonome de celui du gouvernement. Le chantier « Modernisation du paritarisme » a ainsi été ouvert en début d'été. Dès la première séance de négociation, l'évaluation de l'application de l'ANI du 17 février 2012 s'est imposée¹. Pour la CFTC, pas question de procéder à un simple bilan : elle a fait part de son ambition d'améliorer le texte. De la même façon, elle a obtenu de ne pas se cantonner au paritarisme de

gestion, mais de travailler aussi sur le paritarisme de négociation². Car il devient indispensable de structurer davantage les négociations interprofessionnelles pour redonner du sens et de la visibilité à l'action des partenaires sociaux. L'opportunité, pour la CFTC, de relancer sa proposition de longue date d'un Comité paritaire permanent, qui pourrait prendre le temps de l'analyse sur les questions d'emploi ou socio-économiques. Ce, dans un lieu neutre et en dehors de l'actualité brûlante.

Les discussions des partenaires sociaux ont été déclinées en quatre séances de travail, qui s'échelonnent jusqu'à fin octobre.

1. Accord national interprofessionnel sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, dont la mise en œuvre n'a jamais été évaluée jusqu'à présent.
2. Le paritarisme de gestion est celui mis en œuvre dans les organismes créés et gérés uniquement par les partenaires sociaux. Le paritarisme de négociation recouvre la négociation collective et, plus particulièrement dans ces discussions, la négociation nationale interprofessionnelle.



HANDICAP

Référent handicap : un métier ou une mission ?

Forte du succès de la première édition, la Confédération organise un 2^e webinaire Handicap le 9 décembre.

Délégués syndicaux, élus en CSE ou à la CSSCT, membres du réseau de référents handicap CFTC : vous étiez 90 à suivre la première édition, qui abordait la question de l'inaptitude. Ce deuxième rendez-vous est fixé au 9 décembre, de 10 h à 12 h, toujours via l'application Zoom. Il aura pour thème : tout savoir sur les référents handicap en entreprise, leur rôle, leurs missions, ce que prévoient les textes et ce qui est mis en œuvre.

Plus d'infos : handicap@cftc.fr

À lire

« On ne sait pas ce qu'elle a, on ne le saura peut-être jamais, mais Violette est différente, c'est sûr et certain. »

Voilà ce que le corps médical de

l'hôpital Necker annonce à Zoé, maman de la petite Violette depuis à peine quelques semaines.

Comment gérer l'annonce du handicap de l'enfant qu'on vient de mettre au monde ? On ne peut pas. « Je prends un 33-tonnes en pleine gueule », reconnaît Zoé. Qui, pourtant, réagit avec vigueur et nous transmet son expérience en évitant deux écueils : le pathos et le politiquement correct. Car le truc avec Zoé, c'est qu'elle ne se départit jamais de son franc-parler et de son sens de la dérision, parvenant à extraire la part de cocasse inhérente à toute situation, même dramatique. C'est ce qui rend cette lecture si addictive et lui confère, au-delà du témoignage sur le handicap, des allures de roman d'apprentissage. Avec Zoé, nous apprenons à passer de la vie rêvée – de celle qu'on a rêvée pour nous – à la vie réelle. Avec sa part d'inattendu. Illustratrice pour *La Lettre confédérale*, Zoé Viot confirme son talent... Cette fois, par la plume.

Rue des Boulets, Zoé Viot

Éditions HélioPoles, octobre 2020, 15 €





Credit : Bernard Gouédard

UNE RENCONTRE AVEC MARIE-ODILE LE BOITÉ, ADMINISTRATRICE URSSAF

« Avec ce mandat, je me sens dans la vraie vie »

Marie-Odile Le Boité travaille pour le ministère des Armées, à l'arsenal de Brest. Avec la CFTC, elle est engagée auprès de ses collègues comme à l'UD du Finistère. Elle participe, au nom de notre syndicat, à la gestion des Urssaf.

La Lettre confédérale : L'Urssaf, qu'est-ce que c'est ?

Marie-Odile Le Boité : L'Urssaf désigne les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales. Il s'agit d'organismes de droit privé chargés d'une mission de service public : collecter les cotisations de sécurité sociale salariales et patronales. Celles-ci permettent de financer les caisses des branches de la Sécurité sociale que sont la maladie, la famille, la vieillesse et les accidents du travail-maladies professionnelles. C'est donc une mission essentielle au fonctionnement de notre protection sociale.

Concrètement, comment cela est-il mis en œuvre ?

Les Urssaf doivent procéder au recouvrement et à la redistribution dans les meilleures conditions et dans les meilleurs délais. Ce qui signifie aussi : effectuer des contrôles dans les entreprises, lutter contre le travail illégal et gérer les contentieux. Par exemple, lorsqu'un employeur ne verse pas son dû aux Urssaf, une solution à l'amiable est d'abord recherchée, mais le recours aux huissiers s'avère parfois nécessaire.

Quel est le rôle des organisations syndicales et celui des administrateurs et administratrices, comme vous ?

Le mode de gouvernance des organismes est paritaire*. Au sein des conseils d'administration, le nombre de représentants

des salariés est donc identique à celui des représentants des employeurs.

En tant qu'administrateurs, nous sommes responsables du bon fonctionnement de l'organisme. Au niveau régional par exemple, nous suivons de près les statistiques des cotisants, des pénalités et des restes à recouvrer. D'ailleurs, nous pouvons participer à la commission de recours amiable, qui statue sur les demandes faisant suite à un contrôle ou à un refus administratif. Nous siégeons à la commission des appels d'offre pour l'attribution des marchés bancaires. Nous sommes consultés sur des points de fonctionnement et nous votons le budget. Mais nous n'intervenons pas sur les questions de ressources humaines : c'est la responsabilité du directeur de la caisse.

Futur mandaté ?

Les conseils d'administration des organismes de sécurité sociale doivent être installés en janvier 2022 (recouvrement, maladie, famille, vieillesse, AT-MP). Devenir administrateur dans l'un de ces organismes vous intéresse ? Rapprochez-vous de votre UD !

Trois niveaux d'administration des Urssaf

Au niveau national

Urssaf caisse nationale (Acos, Agence centrale des organismes de sécurité sociale). Y siègent :
13 représentants des assurés sociaux,
13 représentants des employeurs et travailleurs indépendants + 4 personnes qualifiées (comme des experts-comptables, des représentants de l'économie sociale et solidaire, des universitaires...).

En région

Il existe **22 caisses régionales**, dirigées par un conseil d'administration de 20 membres (8 représentants des assurés sociaux, 8 représentants des employeurs et travailleurs indépendants + 4 personnes qualifiées).

Dans les départements

Il existe **91 sites départementaux**. Chaque conseil départemental Urssaf est composé de 8 représentants des assurés sociaux et 8 représentants des employeurs et travailleurs indépendants.

Le guide

L'outil incontournable du mandaté : repères, infos pratiques, chiffres clés... Retrouvez ce guide sur votre espace Adhérent (tapez « Guide Sécurité sociale » dans la barre de recherche).



Quel engagement ces mandats représentent-ils pour un militant syndical ?

Au niveau national, il faut compter trois réunions d'une demi-journée par mois. Dans les caisses régionales, le conseil d'administration se réunit au moins une fois par trimestre, sans compter les commissions, qui sont variables d'une région à l'autre. Et, en tant que conseillère départementale, entre le conseil et les commissions, je participe à peu près à une réunion par mois.

Vous prenez part à cette gestion des Urssaf depuis 2006. Qu'est-ce qui vous plaît et vous déplaît dans ce mandat ?

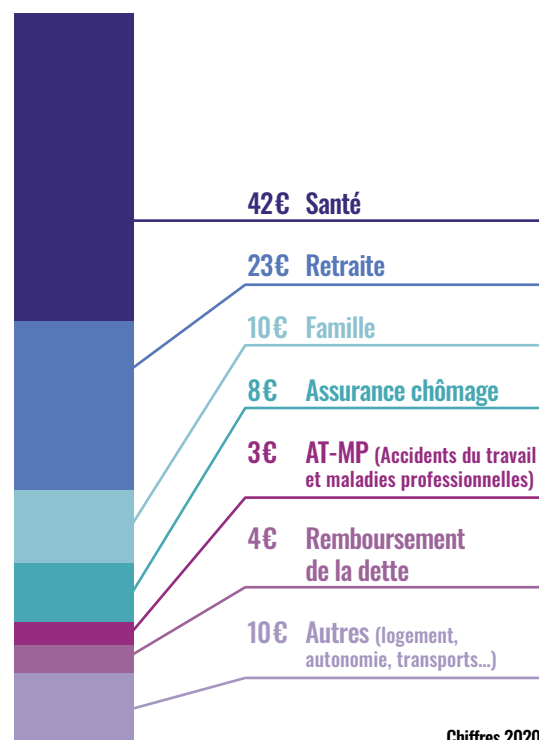
J'ai débuté dans un petit conseil Urssaf, avant des fusions successives et des nominations dans des organismes plus gros. Depuis 2018, je suis également suppléante à l'Acos, la structure nationale (voir encadré ci-dessus). J'apprécie de connaître toute la chaîne du recouvrement. J'apprécie aussi beaucoup le contact avec le monde professionnel du secteur privé, que je ne connaissais pas ou peu, puisque je travaille dans la fonction publique. J'aime découvrir et comprendre le quotidien des employeurs, leurs difficultés comme celles des salariés. On ne fait pas directement du social, parce que notre mission est la collecte... mais je me sens dans la vraie vie ! Il a fallu s'accrocher, car c'est un mandat très technique, avec de nombreuses notions de droit à appréhender. Au début, on peut se sentir submergé, mais, pas à pas, on acquiert les bases nécessaires. Et la CFTC organise des formations. Aujourd'hui, je me sens utile. Au point que je souhaite poursuivre ces mandats !

■ Propos recueillis par SB

* La gestion reste, en revanche, sous la tutelle et le contrôle des pouvoirs publics.

Sur 100 € cotisés, 42 € vont à la santé

Où va l'argent collecté par les Urssaf ?
Pour 100 € collectés, voici le détail de la ventilation.



Chiffres 2020

ATTRIBUTIONS CSE / EMPLOYEUR

Sport en entreprise : les règles ont changé

Les équipements et cours de sport proposés par les entreprises à leurs salariés sont désormais exonérés de cotisations et contributions sociales dans certaines conditions et limites. Mais le sport en entreprise est aussi une prérogative du CSE.

Auparavant, mettre une salle de sport à disposition du personnel était considéré comme un avantage en nature accordé par l'entreprise à ses salariés. Avantage soumis à des cotisations et contributions sociales... dont l'employeur est maintenant exonéré (*lire l'encadré*) ! Une condition : les lieux et équipements dédiés au sport doivent être mis à disposition de tous les salariés, sans discrimination.

Mais le CSE a lui aussi sa légitimité en matière d'activités physiques et sportives. Alors, que peut-il faire ? Que doit-il faire ? En fait, tout dépend de l'effectif de l'entreprise.

Entreprises de 50 salariés et plus

Les activités sociales et culturelles entrent dans les compétences du CSE. De plus, à partir de ce seuil, le CSE peut, à lui seul, gérer et contrôler une association sportive d'entreprise¹, qui peut être commune à plusieurs entreprises. Ce qui est bon à savoir si l'entreprise n'a pas d'espace dans ses locaux. Mais, en pratique, de nombreux CSE laissent l'employeur gérer seul – et financer – les activités physiques et sportives.

Finalement, deux possibilités s'offrent au CSE qui voudrait proposer une pratique sportive :

- Soit demander à l'employeur de mettre à disposition des équipements ou cours de sport, avec un nouvel argument : l'exonération de contributions sociales. Le CSE n'aura pas la main sur les activités, mais ce sera l'entreprise qui les financera.
- Soit créer une association sportive et la gérer seul. Le CSE décidera des activités proposées, mais les financera sur son budget.

Entreprises de moins de 50 salariés

Là, le CSE ne gère pas les activités sociales et culturelles. Mais il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. À ce titre, il peut demander à l'employeur de mettre des équipements sportifs

Quelles exonérations pour les entreprises ?

D'après le décret n° 2021-680 du 28 mai 2021, pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 :

- La mise à disposition d'une salle de sport louée par l'entreprise ou lui appartenant, de même que la mise à disposition de vestiaires, de douches et de matériel sportif sont totalement exonérées, même lorsque l'entreprise est dotée d'un CSE.
- Le financement de cours collectifs, d'activités physiques et sportives, ainsi que le financement d'événements ou compétitions de nature sportive, sont exonérés de cotisations et contributions sociales dans une limite annuelle de 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale multiplié par l'effectif de l'entreprise.

à la disposition des salariés. La nouvelle exonération peut être un argument pour le convaincre. Si l'employeur répond favorablement, c'est celui-ci, quoi qu'il en soit, qui paiera.

Le CSE a alors deux possibilités :

- Soit laisser les coudées franches au chef d'entreprise.
- Soit demander la création d'une association sportive d'entreprise, gérée et contrôlée conjointement par le CSE et le chef d'entreprise. Le CSE pourra alors être partie prenante dans la proposition d'activités.

■ LB

MUTUELLE D'ENTREPRISE

Les droits des salariés sont-ils respectés ?

La couverture complémentaire portant sur les frais de santé est un des avantages du salariat. Il s'agit de la « mutuelle » d'entreprise, du nom de l'une des familles d'assureurs pouvant gérer ce type de couverture. Dans la pratique, cette couverture peut aussi être gérée par un assureur classique ou une institution de prévoyance.

Garanties minimales

Cette assurance complémentaire doit couvrir le remboursement des frais (de santé) occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Les garanties minimales figurant dans cette assurance sont les suivantes :

- **le ticket modérateur** (sur les actes, consultations, et les prestations remboursables par l'assurance maladie) ;
- **le forfait hospitalier** ;
- **un certain niveau de prise en charge pour les soins dentaires, les équipements optiques et les aides auditives.** Cette prise en charge se fait notamment dans le cadre du 100% santé, qui ouvre l'accès à ces équipements sans reste à charge pour l'assuré.

Financement

L'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale prévoit que « l'employeur assure au minimum la moitié du financement de [...] la couverture collective à adhésion obligatoire des salariés en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. »

Ainsi, lorsqu'une « mutuelle » d'entreprise est mise en place, l'employeur a l'obligation de financer **au moins la moitié de la cotisation** (prime d'assurance) revenant à l'assureur qui couvre le risque « frais de santé ».

La moitié constitue un plancher : il est tout à fait possible qu'un employeur, de lui-même ou parce qu'une convention collective le lui impose, prenne en charge une part de cotisation supérieure à la moitié minimale. En revanche, il lui est légalement impossible de financer la couverture complémentaire santé pour moitié moins de son coût. Si tel

Astuce CFTC

Lorsque la conclusion ou le renouvellement d'un contrat « frais de santé » est discuté, il convient toujours de vérifier que le salarié ne supporte pas une charge qui excède la moitié du montant global de la cotisation.

est le cas, l'avantage fiscal et social qui bénéficie à la prise en charge de l'employeur peut être annulé, et faire l'objet d'un redressement par l'Urssaf ou l'administration fiscale.

Fiscalité

En termes de fiscalité applicable au salarié, il est précisé que la part patronale finançant la moitié de la cotisation « mutuelle » est intégrée au revenu fiscal imposable du salarié, ce qui explique que le salaire net imposable soit supérieur au net perçu. En effet, la part patronale est considérée comme du salaire.

Exemple : un salarié gagne 20 000 € net sur l'année. Sa complémentaire santé d'entreprise coûte 1 000 € par an, que l'employeur finance à 50 %, soit 500 €.

L'assiette d'imposition du salarié sera de 20 500 €, même s'il n'a perçu « que » 20 000 € en rémunération nette.

■ NC

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES