



N° 1572 | NOVEMBRE 2021
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE

Les déclics de l'engagement | Page 2

Le besoin de sens des salariés au travail s'affirme avec force et constitue un motif d'adhésion syndicale.

Événement | Page 2

Rendez-vous en décembre pour La refonte de cftc.fr et la sortie de l'App!

Santé au travail | Page 3

Faut-il se réjouir de la récente réforme? La CFTC réclame plus de prévention.

UNE RENCONTRE AVEC

Thierry Lauret, CPAM du Gard | Pages 4 et 5

Un suppléant plein d'allant

MICRO-SOCIAL

Ils font confiance à la CFTC | Page 6

Les sections CFTC en pole position

PROTECTION SOCIALE

Handicap | Page 7

Webinaire : 2^e édition!

Conciliation des temps de vie | Page 7

Va-t-on aider les aidants?



Credit : G. Bindi

Obstination récompensée

«La persévérance vient à bout de tout», d'après le proverbe. Et on jurerait qu'il a été formulé pour la CFTC! Il illustre, en tout cas, l'ensemble des avancées obtenues et à venir en matière de

droit et de dialogue social pour les travailleurs dits «de plateformes».

Très tôt, la CFTC s'est intéressée à ces travailleurs non salariés. «Ils n'entrent pas dans le champ des travailleurs représentés par les syndicats», s'étonnaient certains, parfois jusque dans nos rangs. C'était oublier que la CFTC, dès le début des années 2000, défendait un statut du travailleur... pas seulement du salarié.

La vision d'un modèle social où les droits, attachés à la personne et non au statut, sécurisent un parcours professionnel et, plus largement, un parcours de vie. Un modèle où tout travail doit générer du droit social.

C'est donc avec persévérance et obstination que la CFTC s'est attachée à conquérir des droits nouveaux pour ces travailleurs, assumant conjointement certaines contraintes inhérentes au salariat et une couverture sociale moindre découlant, elle, du choix de l'entrepreneuriat. Car il s'agit bien d'un choix pour une part non négligeable d'entre eux. Cette conviction, nous nous la sommes forgée au contact de collectifs de livreurs. Comme eux, nous pensons que le juge doit garder la main pour décider de l'existence d'un lien de subordination et requalifier en CDI une situation individuelle. À leur écoute, nous avons perçu qu'une requalification collective et systématique en contrat de travail ne correspondait pas à leurs aspirations dominantes. En cela, nous nous distinguons de syndicats concurrents. Cela ne me dérange nullement, j'y vois au contraire une preuve supplémentaire des bienfaits du pluralisme!

Ces nouveaux droits sont en discussion au Parlement. La CFTC a été auditionnée dans le cadre d'un projet de loi visant à instaurer un dialogue social entre les plateformes et les chauffeurs de VTC ou les livreurs y ayant recours. Et elle a vu plusieurs de ses revendications satisfaites. Soucieuse de ne pas rester au milieu du gué, elle «pousse» maintenant une série d'amendements à même de sécuriser des planchers de droits.

Enfin, ce projet de loi pose le principe d'une élection sur sigle planifiée courant 2022. À cette occasion, les travailleurs de plateformes choisiront leurs représentants. La CFTC pourra alors briguer leurs suffrages sans fausse modestie, tant nous contribuons activement à la création de leurs droits.

Ce numéro comprend l'encart :
«L'appli qui nous rapproche».

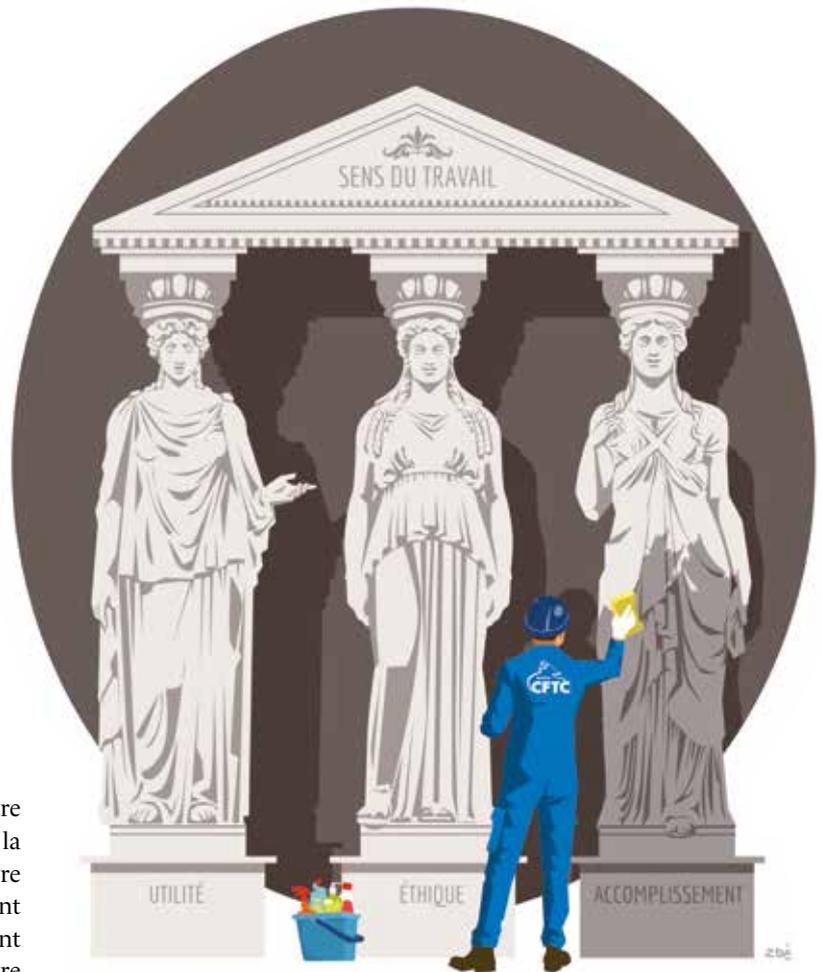
Cyril Chabanier
Président confédéral

ÉTUDES ET PROSPECTIVES

Les déclics de l'engagement

Quand le travail perd son sens, la propension à se syndiquer augmente. Telle est la conclusion d'une récente étude de la Dares, qu'il est impératif de prendre en compte.

Avec la crise sanitaire, la question du sens du travail s'est reposée de manière aiguë. Effets de la financiarisation sur les conditions de travail, réorganisations successives, centres de décision éloignés des lieux de production, profusion du «reporting», fragmentation des tâches, objectifs de travail et évaluations chiffrés... Ces évolutions ont conduit certains salariés à ne plus se reconnaître dans leur activité, à ne plus la comprendre, pire : à la juger inutile. Qu'est-ce qui fonde le sens que nous accordons à notre travail ? La Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail) a relevé ces trois « piliers » : le sentiment d'utilité sociale, la capacité de développement (possibilité de se réaliser, d'apprendre, d'accroître ses compétences) et la cohérence éthique. Elle s'est appuyée sur sa grande enquête sur les conditions de travail pour cette étude*. Un fort déficit de sens est, sans surprise, associé à une hausse de l'absentéisme pour maladie et à une probabilité accrue de départ de l'entreprise. Mais la résistance des salariés à cette dégradation peut aussi prendre la forme d'un engagement syndical (en général, une adhésion).



Ce recours à des collectifs à l'heure où, justement, le collectif travail s'effrite, ne peut que nous interpeller. À nous d'être attentifs à ce besoin de solidarité et de sens, comme aux méfaits d'une individualisation excessive du travail et des performances.

■ MV

* « Quand le travail perd son sens », Document d'études de la Dares, août 2021, d'après l'enquête *Conditions de travail*, panel 2013-2016.

Événement !

Le site cftc.fr fait peau neuve ! Plus de lisibilité, plus d'ergonomie, et nos plus récentes réalisations ou revendications à la Une.

Retrouvez aussi un accès hyper simplifié à vos différents espaces : celui dédié à la formation ou encore votre toute nouvelle appli :

CFTC l'App, pour se retrouver, partager, échanger ! Pour plus d'infos sur cette application mobile gratuite, reportez-vous au poster encarté dans ce numéro de *La Lettre confédérale*.



SANTÉ AU TRAVAIL

Les apports de la loi

Faut-il se féliciter de la récente réforme en matière de santé au travail ? Ses dispositions, qui pour la plupart entreront en vigueur le 31 mars 2022, avancent dans le bon sens... à vitesse modérée.

Les avancées

La loi pour renforcer la prévention en santé du travail a été publiée le 2 août 2021. Elle introduit plusieurs avancées dans le quotidien des salariés et des entreprises. Sont ainsi renforcés :

- **L'évaluation des risques professionnels.** Pour ce faire, le CSE se voit consulté une fois par an sur le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et ses mises à jour. Assurant la traçabilité collective des expositions, ce document est mis à la disposition des salariés (et anciens salariés) pendant 40 ans. Il intègre, avec cette loi, de nouveaux risques : ceux liés l'organisation du travail (dont les risques psychosociaux). La définition du harcèlement sexuel du Code du travail se voit harmonisée avec celle du Code pénal¹. Enfin, l'employeur se voit davantage accompagné dans l'élaboration du DUERP, un geste loin d'être anodin : malgré l'obligation légale, plus de la moitié des entreprises n'en seraient pas dotées².

- **La formation des représentants du personnel.** Tous les membres du CSE, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, ont maintenant droit à 5 jours minimum de formation santé et sécurité au travail lors de leur premier mandat, et à 3 jours en cas de renouvellement³. Cette formation est désormais prise en charge par les Opcv dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- **Le suivi médical des salariés,** qui comprend désormais une «visite médicale de mi-carrière», un «rendez-vous de liaison» en cas d'absence prolongée pour maladie ou accident, une visite de fin de carrière ou post-exposition pour les salariés sous suivi individuel renforcé, ayant été soumis à certains risques. À cette fin, médecine de ville et médecine du travail sont appelées à de nouvelles collaborations.

- **Le maintien dans l'emploi.** Les services de santé au travail deviennent «services de prévention et de santé au travail». Ce, pour inclure notamment de nouvelles missions dédiées à prévenir la désinsertion professionnelle (PDP). À cette fin, une cellule sera mise en place en leur sein pour « permettre aux personnes dont les problèmes de santé ou le handicap restreignent l'aptitude professionnelle de rester en activité

ou de la reprendre, soit par maintien dans l'emploi, soit par changement d'activité ou d'emploi » (lire aussi LC n° 1568-69, juillet-août 2021 : « Prévention : de prochaines avancées ? »).

Nos propositions

Cette loi transpose l'ANI signé par les partenaires sociaux en décembre 2020 et peut être considérée, à cet égard, comme le fruit du dialogue social. Néanmoins, elle manque encore d'ambition, aux yeux de la CFTC, pour faire de la prévention primaire un enjeu fondamental. À cette fin, la CFTC réitère plusieurs propositions :

- **Évaluer l'aptitude du poste et non plus de la personne.** Aux yeux de la CFTC, pour pratiquer une réelle prévention primaire, il faut abandonner notre logique d'aptitude de la personne au poste. Au profit de l'aptitude du poste à accueillir tout travailleur et préserver sa santé. C'est un changement de paradigme fort, et la loi, en adoptant la dénomination de «qualité de vie et des conditions de travail» au lieu de «qualité de vie» va (doucement) en ce sens. La négociation relative à la QVCT nous ramène en effet aux sujets centraux d'une organisation : conduite du changement, pratiques managériales, trajectoires professionnelles... Toutefois, comme le rappelle Frédéric Fishbach, responsable confédéral de la santé au travail, «il est évidemment trop tôt pour juger des impacts d'une loi non encore applicable, sachant que les précédentes réformes n'ont jamais été évaluées»⁴. Aussi, la CFTC renouvelle son appel (lancé en 2018 !) pour mettre en place le suivi des négociations relatives à la qualité de vie, prévu en 2013.

- **Rétablir le CHSCT.** Les ordonnances réformant le Code du travail ont fait disparaître cette instance en 2017 et redistribué ses missions spécifiques au CSE. C'est regrettable, car les représentants du personnel se dotaient, au sein du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, d'une véritable expertise en matière de prévention des risques. C'est également à cette instance que l'on doit une majeure partie de l'évolution de la jurisprudence en ce domaine. Le recul est suffisant aujourd'hui pour dresser un bilan critique de cette mesure et demander le rétablissement du CHSCT.

■ MV

1. Autrement dit, il n'est plus question d'intentionnalité pour constituer le harcèlement. De même les comportements et propos visés sont ceux « à connotation sexuelle ou sexiste ». 2. Seuls 45 % des employeurs interrogés en 2016 ont élaboré ou actualisé un DUERP au cours des 12 mois précédant l'enquête de la Dares. 3. Cette durée étant portée à 5 jours pour les seuls membres de la CSSCT des entreprises d'au moins 300 salariés. 4. Dans le cadre de l'audition du 2 août 2021, avec Élisabeth Borne, ministre du Travail, et Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État auprès de la ministre chargée des Retraites et de la Santé au travail.



UNE RENCONTRE AVEC THIERRY LAURET

Un suppléant plein d'allant

Très actif en tant qu'administrateur suppléant de la Caisse primaire d'assurance maladie du Gard, ses avis ont des conséquences concrètes sur la vie des assurés. Pour Thierry Lauret, être syndicaliste, c'est aussi cela : contribuer à la justice sociale au-delà de l'entreprise.

Quelles sont les missions de la caisse primaire d'assurance maladie du Gard ?

Il n'y a pas que la prise en charge des feuilles de soins. La CPAM a une mission de prévention. À ce titre, nous accordons des subventions à des associations qui mènent des actions de sensibilisation, comme l'éducation alimentaire et sportive des enfants de moins de dix ans ou l'accès aux soins des personnes en situation de handicap.

Nous avons aussi développé un projet, repris par la suite au niveau national : la PFIDASS. C'est la Plateforme d'intervention départementale pour l'accès aux soins et à la santé. Elle permet de lutter contre le renoncement aux soins. Et puis nous avons pris, dernièrement, des initiatives pour

faire face à la Covid-19. Nous avons, par exemple, voté une dérogation permettant aux infirmiers libéraux de se faire aider par un collègue pour répondre au surcroît de travail.

À quoi sert le conseil d'administration, au sein duquel vous siégez ?

D'abord, le conseil d'administration élit le président et vote les budgets attribués aux différentes commissions qui le composent. Marie Derobert, la titulaire CFTC, et moi-même entretenons de bonnes relations avec les autres administrateurs, qui représentent l'ensemble des organisations syndicales et patronales. Nous apprenons beaucoup les uns des autres.

Par ailleurs, le CA met en œuvre toutes les règles de fonctionnement de la caisse. Il attribue, en commission, les prestations supplémentaires (il s'agit d'aides destinées aux personnes en difficulté qui doivent se soigner). À cette fin, il dispose de grilles de correspondance nationales entre revenus et prestations. Mais il peut les adapter, au niveau départemental. Par exemple, il y a de plus en plus de familles recomposées. Il faut donc parfois prendre en compte le versement d'une pension alimentaire, ou, à l'inverse, le salaire gagné grâce à un job étudiant. En fonction de quoi nous allons minorer ou majorer l'aide.

Comment s'articule votre travail avec celui de la titulaire, Marie Derobert ?

Nous nous sommes réparti les tâches pour être présents dans un maximum de commissions. La consigne de l'UD est en effet que le titulaire donne la possibilité au suppléant de siéger, afin que celui-ci ne soit pas perdu s'il doit prendre sa place. Nous en profitons pour faire connaître nos positions, en espérant que la CFTC puisse reprendre la présidence de la CPAM, perdue en 2018. De ce fait, je suis aussi occupé que Marie Derobert.

Dans quelles commissions siégez-vous ?

Il y en a deux. La commission paritaire des prestations supplémentaires, d'abord, qui se réunit deux fois par mois. C'est celle où il y a le plus de discussions et cela me prend cinq à six heures par mois. Nous examinons les demandes d'aide pour des soins dentaires, des lunettes, des équipements auditifs, une auxiliaire de vie... Sur chaque dossier, préparé par le personnel de la CPAM, nous devons trouver un terrain d'entente entre administrateurs. Sur une demande d'aide pour des soins dentaires, la facture peut être élevée. Si le dentiste est bien trop cher, ou si l'assuré a une épargne importante, nous pouvons trouver un compromis en ne prenant en charge qu'une partie du coût. Il peut aussi arriver que nous refusions l'aide. Quoi qu'il en soit, nous motivons toujours notre décision.

Et quelle est l'autre commission ?

C'est la commission paritaire des infirmiers. Elle regroupe les autres partenaires sociaux, les représentants des infirmiers, ceux des assurés. Nous donnons notre avis sur l'implantation des infirmiers libéraux, qui ne peuvent pas tous se concentrer sur la même zone géographique. Quelle que soit la commission, nous prenons en compte les consignes que nous envoient les administrateurs CFTC de la Cnam*.

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 !

Votre employeur vous laisse-t-il facilement vous rendre à vos réunions à la CPAM ?

Il a l'obligation légale de me laisser y aller. Nos employeurs peuvent se faire payer nos heures d'absence par la CPAM. Ou alors, ils décomptent ce temps sur nos bulletins de paye et c'est nous qui nous faisons dédommager par la CPAM, à hauteur de 30 euros par réunion. Une partie de la somme peut éventuellement être reversée à l'UD CFTC. C'est fonction de notre contrat de mandatement.

Comment êtes-vous devenu administrateur ?

Le conseil de l'UD m'en a parlé. J'étais curieux de découvrir ce qui se passait dans un organisme paritaire. Et j'ai pensé que cela enrichirait mon expérience du syndicalisme. Mais j'ai préféré être suppléant, car je craignais de ne pas pouvoir concilier mon mandat CPAM avec mes autres responsabilités. C'est aussi le premier mandat de Marie Derobert. Nous sommes aujourd'hui sereins : ce n'est pas très difficile, il faut juste apprendre comment fonctionne l'institution. Et la CPAM fournit le règlement intérieur et les comptes rendus de réunion.

Est-ce que votre expérience d'administrateur correspond à l'idée que vous vous en faisiez ?

Je n'avais pas d'idée préconçue. En revanche, la fonction d'administrateur correspond à l'idée que je me fais du syndicaliste. C'est quelqu'un qui aide les gens dans leur vie de tous les jours, et pas seulement dans l'entreprise. Ce qui me plaît, c'est de faire en sorte que les fonds dédiés aux plus démunis aillent à ceux qui en ont vraiment besoin. C'est de savoir que l'avis que je donne va directement aider des usagers de la CPAM à se sortir d'une période difficile. Je me sens utile !

■ Propos recueillis par LB

Ils font confiance à la CFTC



Connaître la CFTC c'est l'adopter

1^{re}

Office National des Forêts



2^e

Groupe Bouygues BTP

1^{re}

Groupe TFI



72%

Petit Forestier

1^{re}

Louis Vuitton



100%

Zoo de Beauval

1^{re}

Auchan

1^{re}

Leroy Merlin



1^{re}

FNAC

1^{re}

Académies de Lille, Amiens, Guadeloupe, Créteil & Montpellier

(Enseignement privé)

2^e

Bayard Presse

30%

CNAF
(Allocations familiales)

1^{re}

Oney Bank



Eurodisney

1^{re}

Hewlett Packard



1^{re}

CHU de la Réunion

2^e

Conseil départemental du Rhône



Ville d'Antibes

NOUS SOMMES
SYNDICALISTES
ET CONSTRUCTIFS
WWW.CFTC.FR



CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

Va-t-on aider les aidants ?

La Journée nationale des aidants, qui s'est tenue le 6 octobre, a permis la remontée de chiffres édifiants. La CFTC alerte de longue date sur ce « risque massif et silencieux »¹ qu'est l'aidance.

À combien s'élève le nombre d'aidants aujourd'hui ? Difficile à dire. Le dispositif « proche aidant » ne concerne que ceux en soutien d'une personne très dépendante (GIR 1 à 3)². En outre, peu de salariés se déclarent aidants, car ils craignent une perte d'opportunité professionnelle.

D'après la Drees³, ils seraient au moins 3,9 millions. Parmi eux, 725 000 « aidants pivots », qui assument un rôle de soutien auprès de l'un de leurs parents tout en ayant encore des enfants à charge. Toutes les études pointent, chez eux, un phénomène de cumul des vulnérabilités⁴ : au stress, au burn-out, aux pratiques addictives, aux troubles du sommeil... Comment conjuguer les plannings professionnel et privé avec l'accompagnement d'une personne en perte d'autonomie ? Sachant que cette aide nécessite au minimum 8 heures hebdomadaires ? La question se pose en termes de charge mentale, mais aussi, très prosaïquement, de résistance physique : 34% des aidants se sentent souvent à bout de forces (contre 24% sur l'ensemble des salariés). Résultat : près d'un salarié aidant sur deux craint de perdre son emploi. Quant aux aidants au chômage, ils reconnaissent que leur situation constitue un véritable frein à l'obtention d'un contrat.

De fait, les salariés confrontés à l'aidance doivent en général aménager leur temps de travail. Ce qui se solde le plus souvent par un temps partiel ou la prise de congés et RTT ! Il faut dire que les dispositifs légaux sont peu connus et peu actionnés par les entreprises. Par exemple, le fonds Haut degré de solidarité (prévu au niveau de la branche), qui pourrait être davantage sollicité. Les groupes de protection sociale sont appelés, par la CFTC, à s'emparer davantage du sujet. En effet, face à l'accroissement de la dépendance, il est urgent de réagir et d'améliorer la situation de ces salariés. Doivent-ils continuer à être pénalisés, alors qu'ils font preuve d'organisation, d'adaptabilité et de résilience – autant de compétences par ailleurs reconnues en entreprise ?

■ MV

1. Selon les termes de la Chaire TDTE (Transitions démographiques, Transitions économiques), lors du colloque de l'Observatoire solidaire de la Mutuelle générale, le 28 septembre
2. Le gouvernement étudie actuellement le moyen de le rendre plus attractif, via une hausse de l'indemnité journalière et du nombre de bénéficiaires - 3. Direction de la recherche, des études, des évaluations et des statistiques du ministère de la Santé, étude du 5 octobre 2021
4. Notamment l'Observatoire des salariés aidants de Malakoff-Humanis.

RÉFÉRENT HANDICAP

Métier ou 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 10h à 12h, 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

En bref

RENDEZ-VOUS RETRAITE

L'Agirc-Arrco et l'Assurance retraite renouvellent leur opération annuelle d'information. Du lundi 6 au samedi 11 décembre, ces Rendez-vous de la retraite offrent l'opportunité à tous les actifs de faire le point sur leur situation personnelle avec un conseiller, par téléphone ou dans l'un des 260 points d'accueil répartis dans toutes les régions de France métropolitaine et en outre-mer. 40 000 rendez-vous sont ainsi programmés. Pour en obtenir un, consultez dès le 15 novembre le site : rdv-retraite.fr.

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