

N° 1575  
FÉVRIER 2022  
ISSN 0396-1745

# La Lettre confédérale



## PROSPECTIVE

**Le travail se réorganise**  
Les risques se troublent  
Page 2

## ACTU

**Titres-restaurant**  
Quelle date de péremption ?  
Page 3

## UNE RENCONTRE AVEC

**Mathieu Lascaud,**  
policier municipal  
Pages 4 et 5

En encart : «Égalité professionnelle»

## Mobilisés comme jamais !

Les élections présidentielles auront des conséquences pour les travailleurs, et nous allons contribuer à animer les débats à notre manière. Mais il est d'autres échéances cette année, qui revêtent une importance encore plus grande pour notre CFTC, des élections qui donnent la parole aux travailleurs et leur proposent d'apporter leur confiance à une organisation. En mai, ce sont les chauffeurs VTC (tels ceux d'Uber) ainsi que les livreurs (chez Deliveroo, par exemple) qui votent pour mettre en place les instances de dialogue social dédiées aux travailleurs de plateformes. À la fin de l'année, ce sont les agents de la Fonction publique qui éliront leurs représentants. L'enjeu est considérable pour la CFTC. De par le nombre d'électeurs, d'abord : entre 5 et 6 millions d'agents, fonctionnaires, contractuels... qui travaillent aussi bien dans l'enseignement (privé et public) que dans les hôpitaux et autres établissements publics de santé, dans les collectivités territoriales... En outre, gardons à l'esprit que c'est bien la représentativité de la CFTC qui est en jeu, dans la Fonction publique et au-delà. Notre représentativité de demain tient aux élections d'aujourd'hui !



---

### Trouvons des candidats à travers tout le territoire

---

Notre confédération se doit de marcher sur ses deux jambes, privé et public ; tous les travailleurs méritent d'être défendus, leur dignité garantie, leurs intérêts préservés. Cette année, les syndicats et les fédérations concernés sont mobilisés comme jamais ; nous travaillons ensemble pour préparer cette élection, affiner nos revendications, organiser la campagne. Nous avons aussi sensibilisé toutes les unions départementales et régionales, et à travers elles, c'est un appel que je vous lance : nous avons besoin de chacune et de chacun d'entre vous, pour aller dans les écoles, les mairies, les hôpitaux... ou tout simplement pour parler de la CFTC autour de vous. Dès maintenant, il s'agit de trouver des candidats à travers tout le territoire, pour déposer des listes plus nombreuses, car

nous savons que la seule présence de listes CFTC permet de doper nos résultats électoraux. Il s'agira ensuite, après l'été, de faire campagne, mais j'aurai l'occasion d'y revenir.

L'enjeu est important : apportez, dès aujourd'hui, votre pierre à la réussite de cette campagne. Je compte sur vous !

**Éric Heitz, secrétaire général**

# Le travail se réorganise, les risques se troublent

«Le travail post-Covid : quelles évolutions des organisations de travail ? Quels enjeux en santé et sécurité ?» L'INRS et Futuribles<sup>1</sup> se sont projetés à moyen terme pour défricher les changements probables. Autant de pistes dont nous devons nous saisir, pour continuer à protéger les travailleurs.

*«Bien malin celui qui saura dire avec précision ce que seront les organisations du travail dans cinq ans»,* prévient François de Jouvenel, de Futuribles. Pourtant, un groupe de travail réunissant l'INRS et Futuribles s'est penché sur le sujet. L'objectif : anticiper pour se préparer au mieux à ce qui pourrait advenir, en termes d'organisation du travail et de conséquences sur la santé et la sécurité des salariés.

## Bifurcations

Face à la crise Covid, les entreprises ont dû adapter – voire bricoler – leurs organisations du travail. La CFTC comme les autres OS ont d'ailleurs su hisser le dialogue social à hauteur de ces défis. Certaines mesures répondent à la distanciation physique imposée par la conjoncture. D'autres sont plus structurelles : elles participent à une accélération des changements à l'œuvre, comme l'individualisation des relations de travail, la place croissante du numérique ou encore les interrogations autour de l'internationalisation des chaînes de production. La crise a créé du désordre, mais aussi des circonstances favorables pour introduire ou accélérer des bifurcations dans les organisations du travail.

Ainsi, collaborateurs, clients et consommateurs portent une attention croissante à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. Robotisation et transition écologique engendrent des mutations fortes de secteurs productifs, qui se traduiront par des besoins de reconversion et d'accompagnement des parcours professionnels. Surtout, le travail à distance s'est installé de façon pérenne. Les salariés



**L'enjeu va être d'adapter nos modes de négociation et d'accompagnement des salariés à un monde hybride.**

ont été mis, individuellement et collectivement, en situation de plus grande autonomie, et cette autonomie élargie a porté ses fruits. L'enjeu va être de s'adapter à un monde hybride, qui mixte travail en présentiel et en distanciel.

## Préserver le collectif

Qui dit changement dans les organisations dit variation des risques professionnels. Par exemple, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) expose à des risques psychosociaux, de TMS<sup>2</sup>, à ceux induits par le travail statique... Paradoxalement, il apparaît que les TIC constituent aussi un outil intéressant dans la réduction de certains risques (elles permettent un meilleur partage de l'information, par exemple). À condition d'intégrer les travailleurs aux processus d'utilisation.

La tendance des organisations à rechercher l'agilité entraîne des pratiques néfastes à la santé (horaires atypiques, intensité du travail...). Le recours accru à la «plateformisation» brouille les statuts d'emploi des travailleurs. Ces deux orientations posent la question de la préservation des collectifs de travail, dont la fragilisation a des impacts multiples (sur l'intégration des nouveaux embauchés, sur la transmission, sur la prévention en entreprise...).

■ SB

1. INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) et Futuribles (centre indépendant d'études et de réflexion, qui édite une revue bimestrielle du même nom dont François de Jouvenel est le directeur). «Le travail après la pandémie de la Covid 19», webinaire du 14 décembre 2021, sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).

2. Troubles musculo-squelettiques.

## TITRES-RESTAURANT 2021

# Quelle date de péremption ?

La réglementation applicable aux titres-restaurant est de celles qui sont bien enfouies dans le Code du travail, à l'abri des regards non initiés<sup>1</sup>. Il en résulte des suppositions collectives... qui ne se vérifient pas toujours !

## Qu'entend-on par titres-restaurant ?

Il s'agit d'un avantage pouvant être attribué par l'employeur à ses salariés. Il se présente :

- soit sous la forme de tickets (support papier) ;
- soit – de plus en plus souvent – sous format dématérialisé, via une carte magnétique. Ce dispositif offre davantage de souplesse (le salarié est débité de la somme exacte à payer), mais peut être plus rigoureusement paramétré (blocage au plafond journalier).

Le titre-restaurant est cofinancé par l'employeur et le salarié bénéficiaire, dans des proportions qui varient d'une entreprise à une autre, et dans des limites souvent déterminées en fonction des règles Urssaf<sup>2</sup>.

## Comment les utiliser ?

Dans les restaurants (ou entreprises assimilées) et auprès des détaillants en fruits et légumes, afin d'acquitter totalement ou partiellement le prix d'un repas. Ce repas peut être composé de préparations directement consommables, le cas échéant à réchauffer ou à décongeler, ou de produits laitiers, de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables. Légalement, l'utilisation de ces titres est très encadrée... à un degré qui peut laisser songeur, comme le suggèrent les règles suivantes (non exhaustives) :

- Les titres-restaurant émis ou acquis par une entreprise ne peuvent être utilisés que par les salariés de cette entreprise.
- Il n'est pas possible de les utiliser les dimanches et jours fériés, sauf décision contraire de l'employeur au bénéfice exclusif des salariés travaillant ces mêmes jours.
- Ils ne peuvent être utilisés que dans le département du lieu de travail des salariés bénéficiaires et les départements limitrophes.
- Leur utilisation est limitée à un montant de 19 € par jour.
- Le salarié qui quitte l'entreprise remet à l'employeur les titres-restaurant encore en sa possession et se voit remboursé de sa contribution à leur achat.

Ce cadre strict s'explique par la volonté d'éviter tout détournement du titre-restaurant de son objectif initial, à savoir financer en partie le repas du salarié lorsque celui-ci est

amené à le prendre sur sa plage horaire de travail. Autrement dit, de dissuader l'employeur de recourir à l'octroi de titres comme rémunération détournée.

## En cas de télétravail

Certains employeurs ont, durant la crise sanitaire, suspendu l'attribution des titres-restaurant aux salariés placés en télétravail. Le tribunal a sanctionné cette décision<sup>3</sup>.

## Quelle est la durée de validité des titres-restaurant ?

Les titres-restaurant sont bien sûr utilisables pendant l'année civile dont ils font mention, ainsi que **durant une période de deux mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante** (article R.3262-5). Concrètement, cela signifie que des titres émis en 2021 peuvent être utilisés jusqu'au dernier jour du mois de février 2022. Ainsi, la règle – d'une certaine notoriété – selon laquelle ces titres deviennent invalides après le 31 janvier de l'année qui suit leur émission, n'est juridiquement pas juste.

Autre droit méconnu : les titres non utilisés au cours de cette période de 14 mois et rendus par les salariés à leur employeur au plus tard **au cours de la quinzaine suivante**, sont échangés gratuitement contre un nombre égal de titres valables pour la période ultérieure. Ainsi, pour des titres émis en 2021, le salarié peut en demander l'échange jusqu'au 15 mars. Cette règle s'applique aussi pour la carte magnétique : il suffit de se rapprocher de son employeur ou de passer par la plateforme numérique dédiée pour effectuer un transfert du solde, toujours dans ce délai. Attention : un petit laps de temps est à prévoir pour que ces derniers puissent répondre à la requête.

■ NC

1. L'information exhaustive relative aux titres-restaurant se trouve dans la partie réglementaire du Code du travail, livre II, titre VI : Avantages divers, chapitre II : Titres-restaurant (articles R.3262-1 et suivants).

2. D'autres pratiques spécifiques à certaines entreprises peuvent toutefois encadrer l'attribution de cet avantage.

3. Tribunal judiciaire de Paris, 30 mars 2021.



UNE RENCONTRE AVEC MATHIEU LASCAUD

## « Il faut nous serrer les coudes »

À peine élu et déjà plongé dans l'enjeu du scrutin de la fonction publique ! Policier municipal, militant CFTC depuis plus de 10 ans, Mathieu Lascaud a pris ses fonctions de président de la fédération CFTC de la Fonction publique territoriale en septembre.

**Les prochaines élections professionnelles dans la fonction publique se tiendront dans moins d'un an. Pour votre fédération qui représente les agents territoriaux, quel est l'objectif ?**

**Mathieu Lascaud :** Le 8 décembre 2022, en effet, les agents de la fonction publique territoriale éliront leurs représentants, comme le feront ceux de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière. La FFPT CFTC veut continuer à siéger au Conseil commun de la fonction publique<sup>1</sup>. Pour ce faire, il faudra obtenir 3% des voix sur l'ensemble des trois fonctions publiques – nous visons de toute façon les 5% des votes toutes fonctions publiques confondues. Nous souhaiterions surtout retrouver notre siège au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale<sup>2</sup>.

**Avez-vous d'ores et déjà élaboré une stratégie ?**

Nous sommes en train de l'affiner. Ce qui est certain, c'est que nous allons mettre le paquet sur la communication. Et, quels que soient les détails de cette stratégie, à la CFTC, il nous faudra travailler tous ensemble, collégalement, entre militants du secteur public et du privé, comme nous avons participé à la campagne pour les élections TPE. Il faut nous serrer les coudes !

**Et au sein de la territoriale ?**

Là encore, le mot d'ordre reste la cohésion ! Notre grosse préoccupation est de veiller à ne pas opérer de distinguo entre des métiers très différents. Nous partons du principe que notre point commun est précisément d'être tous agents de la

## La territoriale, en chiffres

### • Les agents

**1,9 million**, soit **34%** de l'emploi public  
**76%** en catégorie hiérarchique C, **15%** en B et **10%** en A  
**45,5 ans** de moyenne d'âge  
**61%** de femmes

### • Les employeurs

**36670** communes, **20000** organismes publics intercommunaux ou locaux, **100** départements, **26** régions et **190** offices publics d'habitation à loyer modéré

### • Les métiers

**250 métiers**, dont : maçon, technicien à la propreté urbaine, policier municipal, pompier, agent administratif, sage-femme, technicien de la voirie, conservateur de bibliothèque, animateur

Source : chiffres-clés 2020 du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques.

## La FFPT, c'est quoi ?

Avec plus de 5000 adhérents, la fédération CFTC de la Fonction publique territoriale (FFPT CFTC) est implantée dans les collectivités locales de métropole et d'outre-mer.

Elle coordonne l'action nationale et mutualise les moyens, afin que la défense des agents sur le terrain soit la plus efficace possible. Retrouvez son actualité sur : [www.cftc-territoriaux.fr](http://www.cftc-territoriaux.fr). Et contactez-la au 01 57 40 88 52 ou [ffptcftc@gmail.com](mailto:ffptcftc@gmail.com).

territoriale, que nous soyons jardinier ou agent administratif, policier municipal ou maçon, de catégorie A, B ou C.

**L'un des enjeux de ces élections est, à l'instar du secteur privé, la mise en place de nouvelles instances de dialogue social...**

En effet, le scrutin de décembre 2022 est important en ce qu'il scellera la mise en place des comités sociaux territoriaux. Cette nouvelle instance regroupera les ex-comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). En outre, les commissions administratives paritaires (CAP) verront leurs missions réduites. Jusqu'alors, on y bataillait pour défendre les agents et leur avancement. Demain, les CAP n'auront plus compétence que pour les décisions individuelles défavorables... Sur l'ensemble de ces deux instances, le nombre de représentants des agents sera moindre que dans l'organisation du dialogue social connue jusqu'à présent. C'est pourquoi participer à l'élection et voter CFTC est déterminant pour assurer une représentation CFTC dans la territoriale !

■ Propos recueillis par SB

1. Cette instance intervient pour tout projet de loi, d'ordonnance ou de décret ayant une incidence sur la situation statutaire des fonctionnaires ou sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents contractuels, dès lors que ces textes ont un objet commun à au moins deux des trois fonctions publiques
2. Organisme consultatif qui rassemble des représentants des fonctionnaires et des administrations qui les emploient. Il existe trois conseils supérieurs de la fonction publique (CSFP), un pour chaque fonction publique. Le CSFPT est paritairement composé de 20 élus locaux et 20 représentants des organisations syndicales.

## EN BREF

### CANDIDATEZ POUR UN CAMION CFTC !



Crédit : Fanny Maréchal

En 2022, les camions CFTC reprennent la route. Vous souhaitez faire la promotion de la CFTC dans votre ville, dans une grande entreprise ou au sein d'une administration publique à l'approche des élections ? Rapprochez-vous de votre structure professionnelle ou géographique pour candidater auprès de la Confédération.

### VOS CONGRÈS EN RÉGION

- **Le 18 mars**, UD des Ardennes, à Sedan.
- **Du 22 au 24 mars**, fédération CFTC-CSFV (Commerce, Services et Force de Vente), à Tours (37).
- **Le 28 mars**, UD de la Loire-Atlantique, à Nantes.

FONDATION DES DIACONESSES DE REUILLY

# Claire Demeure ferme ses portes

**La maison de santé Claire Demeure, à Versailles, n'est plus. Les malades ont été transférés dans divers établissements et un PSE a été signé pour les salariés. Ces derniers ont le sentiment qu'un tel gâchis aurait pu être évité.**

«En arriver à un PSE et à la destruction d'un établissement, c'est vraiment regrettable. On aurait pu repartir pour plusieurs belles années.» C'est le sentiment de Bruno Delhomme, DSC de la fondation des Diaconesses de Reuilly. Il a négocié le PSE qui concerne les 52 salariés d'une structure de la fondation : la maison de santé Claire Demeure, à Versailles, spécialisée dans les soins palliatifs ou de longue durée et l'accueil de patients en état végétatif. La fermeture de l'établissement est effective depuis le 31 décembre dernier.

## À l'origine, des locaux vétustes !

Ouverte en 1970, la maison de santé a compté jusqu'à 72 lits et 96 salariés. Ces derniers y sont très attachés, comme en témoigne leur ancienneté (de 13 à 36 ans !). Sauf que. À cause de la vétusté du bâtiment, les conditions de travail se voient progressivement altérées, plaçant les salariés dans des situations pénibles et dangereuses. Pannes d'ascenseur et fuites d'eau deviennent monnaie courante. «Il a été envisagé de reconstruire le bâtiment par tranches en maintenant personnels et malades sur site, relate Bruno Delhomme. Mais la structure du béton comme la découverte d'amiante ont rendu ces travaux impossibles. L'option d'une destruction complète est alors retenue, afin d'édifier un nouvel ensemble ex nihilo.»

En 2018, l'Agence régionale de santé (ARS) et les différentes autorités de tutelle donnent enfin leur accord pour le projet. Le 6 mars 2020, les salariés de Claire Demeure quittent donc la rue Porte de Buc pour la clinique de la Maye (également

située à Versailles). Une solution provisoire, qui ne s'avère pas la meilleure, compte tenu de conditions de travail déjà difficiles dans cette clinique. Mais les salariés gardent confiance : ils sont censés déménager dans un établissement flambant neuf sous trois ans.

## Douleur et dignité

La même année, alors que les salariés se débattent en pleine crise Covid, l'ARS annonce qu'elle ne suit plus la Fondation dans ce grand chantier. L'une des raisons : «Le projet a traîné tant et si bien que la note a fini par doubler», observe Bruno Delhomme. Cette triste nouvelle se double de l'annonce de la fermeture prochaine du site de la Maye. Dès lors, les démissions s'enchaînent. «Des patients ont été transférés dans d'autres établissements. Pour certains, les familles ont choisi de chercher des lieux d'accueil différents», explique encore le DSC. Quant aux salariés, 18 des 52 encore présents possédaient une clause de mobilité dans leur contrat de travail. Ils se sont vus proposer plusieurs postes dans des structures de la Fondation en Île-de-France, avec une prime de mobilité et une de pénibilité. Un PSE a été signé par la CFTC et deux autres OS représentatives pour les 34 autres salariés, «des profils très recherchés», souligne Bruno Delhomme. Il n'empêche. C'est avec douleur que les salariés accueillent la fermeture de Claire Demeure, «mais aussi dans une grande dignité».

■ SB

## Les Diaconesses de Reuilly

Il s'agit d'une fondation regroupant des religieuses protestantes (communauté fondée en 1841) et des établissements intervenant dans les secteurs sanitaire, social, médico-social et de la formation. Quelque 2 000 salariés et bénévoles contribuent au fonctionnement des établissements.

Lors des dernières élections professionnelles, en 2019, la CFTC a recueilli 32 % des suffrages sur l'ensemble de la Fondation.

# En bref

## « Mobilité » ? Appel à témoignages !

La CFTC a missionné un sociologue pour réaliser une enquête sur la mobilité géographique des salariés.

- Si vous avez vécu une situation de mobilité géographique longue ou courte dans les cinq dernières années ;
- Si vous avez actuellement des projets de mobilité géographique ;
- Si vous avez suivi votre conjoint dans son projet de mobilité ;
- Si vous avez refusé une proposition de mobilité géographique, entraînant ou n'entraînant pas une modification de trajectoire dans votre carrière.

Votre histoire nous intéresse fortement ! Nous avons besoin de votre témoignage ! Contactez-nous à l'adresse mail suivante : [pfouquart@cftc.fr](mailto:pfouquart@cftc.fr). Les entretiens anonymisés seront réalisés à distance aux horaires qui vous conviennent. Merci pour votre participation !

## Pratique

La Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, donne l'occasion à la CFTC de porter une revendication qui lui est chère : celle de l'égalité professionnelle. À cette fin, n'hésitez pas à vous emparer de **l'affiche de campagne** encartée dans ce numéro.

Téléchargez aussi la note « **Salaires : appui à la négociation** », édition 2022, dans CFTC l'App. Comme toujours, elle est étayée de statistiques et des points de vigilance ou astuces CFTC.

## La colombe revêt un plumage mosaïque

Cela ne vous a pas échappé : un nouveau logo orne la Une de votre Lettre ! La CFTC a décidé de rafraîchir son sigle et cette décision relève d'une véritable posture, d'un **parti pris réaffirmé**. Comme l'explique Cyril Chabanier, la mosaïque est « à l'image du Mouvement CFTC, comme le reflet constitué de ces dizaines de milliers de femmes et d'hommes qui œuvrent au quotidien sur le terrain. Avec leurs myriades de parcours, de métiers, d'appartenances géographiques, ils savent se réunir autour des mêmes valeurs. C'est cette force d'être, d'être un collectif porteur de liens et de sens résolument tourné vers l'avenir, que nous avons voulu incarner dans notre nouveau logo. »



## Formation syndicale : le guide 2022



Dans cette nouvelle édition, retrouvez une mine d'infos pratiques sur les congés de formation, la liste des responsables à contacter, les courriers types... Mais aussi le panorama des offres proposées aux militants en région ou encore les sessions confédérales à destination des conseillers prud'hommes,

formateurs ou dirigeants de structures. Un aperçu complet de cette offre est proposé en poster détachable. Découvrez aussi les enrichissements de notre offre à distance via le portail [formation.CFTC](http://formation.CFTC), accessible depuis **CFTC l'App**. C'est aussi dans cet espace que vous pourrez télécharger le guide.



**Sarah H. sociétaire a dit :**  
**“Il faut qu’on leur donne les moyens de se lancer. Un petit coup de pouce.”**

**Bien vu Sarah.**

**La Macif vous accompagne**  
**pour préparer**  
**l’avenir de vos enfants.**

Constituez facilement une épargne à vos enfants dès leur plus jeune âge avec nos solutions d’épargne assurance-vie pour leurs futurs projets et protégez-les des aléas de la vie grâce à nos solutions de prévoyance.

Découvrez tous nos conseils et solutions famille en agence ou sur **macif.fr**



**La Macif,**  
**c’est vous.**

Scannez ici  
pour prendre rendez-vous



Les contrats d’épargne assurance-vie et d’épargne retraite assurance-vie **comportent des supports en unités de compte sur lesquels il existe un risque de perte en capital.**

Ces solutions proposées par la Macif sont assurées par **Mutavie SE**, Société européenne à Directoire et Conseil de surveillance. Entreprise régie par le Code des assurances. Capital : 46 200 000 €. RCS Niort B 315 652 263. Siège social: 9 rue des Iris CS 50 000 Bessines 79088 Niort Cedex 9.

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photo prise par le sociétaire.

Les solutions de prévoyance proposées par la Macif sont assurées par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le Livre II et adhérente à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social: 17-21 place Etienne Pernet - 75 015 Paris cedex 15.

**MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.** Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.