

N° 1585
Décembre 2022
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



NÉGO

Partage de la valeur
Pages 2 et 3

WELEDA

La CFTC n'a rien lâché !
Page 5

UNE RENCONTRE AVEC

Élisabeth Moussi, administratrice salariée
Pages 6 et 7

Objectif 10 % : c'est demain !

J'évoquais, en octobre, l'objectif qui est le nôtre de dépasser le seuil des 10% d'audience électorale interprofessionnelle, tandis que 2023 verra se tenir les trois quarts des élections du 4^e cycle de représentativité.

Un objectif de croissance que toutes nos structures doivent s'approprier. Non pour atteindre ce seuil symbolique, mais pour contribuer à notre développement, aussi bien pour les sections les plus fortes (qui sont déjà majoritaires dans leur secteur), que pour les plus fragiles, où la progression électorale sera peut-être plus faible, mais tout aussi nécessaire. Partout où l'occasion se présente, efforçons-nous de faire de nouvelles implantations, qui permettront à un nombre croissant de travailleurs de rencontrer et d'apprécier la CFTC.

Pour accompagner les équipes dans cet objectif, la Confédération déploie de nouveaux modes d'action. Quand cela n'est pas assuré par la fédération, il s'agit de venir en appui aux sections et aux syndicats qui le souhaitent dans la préparation de leurs échéances électorales. Nous pourrions en particulier les aider à organiser leur campagne (cibles prioritaires, messages, outils, recherche de candidats),



à construire les outils dont ils auront besoin (tracts, affiches...), à négocier avec les employeurs (protocole d'accord préélectoral...). Ceci passera par l'action des services confédéraux, par l'articulation avec d'autres structures CFTC ou encore par le recours à des prestataires extérieurs. Par ailleurs, la Confédération se mobilise pour vous aider à développer notre visibilité parmi les travailleurs. Cette

présence CFTC peut être organisée lors d'événements (salons, forums...) qui concernent votre région ou votre secteur professionnel. Ou encore par les villages mobiles CFTC, les camions à nos couleurs, qui viennent soutenir vos actions de communication, en particulier avant des élections professionnelles. Enfin, grâce au réseau CFTC, vous pouvez être accompagnés, selon vos besoins, pour prendre contact avec les employeurs ou pour actualiser et déployer le dispositif de formation.

Nous aurons l'occasion, lors du prochain trimestre, de vous présenter plus précisément ces offres d'accompagnement et les moyens d'en bénéficier. D'ici là, je vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année, avec tous ceux qui vous sont chers !

Éric Heitz, Secrétaire général

PARTAGE DE LA VALEUR

« Rééquilibrons les compteurs ! »

Organisations syndicales et patronales ont entamé une négociation autour du partage de la valeur en entreprise. Imane Harraoui, membre du bureau confédéral et négociatrice CFTC, nous éclaire sur les enjeux de ce dossier.

La négociation sur le partage de la valeur en entreprise vient de commencer. Est-ce que le gouvernement vous a laissé le champ libre ?

Imane Harraoui : Nous avons reçu une lettre de cadrage du gouvernement, qui, comme son nom l'indique, vient border le périmètre de discussion, tout en indiquant que le cadre n'est pas limitatif. Elle fixe les trois grandes thématiques de la négociation : primes de participation, d'intéressement, et primes dites de partage de la valeur. Cela manque d'ambition à nos yeux et ne permet pas un partage équitable de la valeur.

Pourquoi ?

IH : Déjà, parce que tous les salariés ne sont pas concernés ! Notamment, la prime de participation n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés. Surtout, ces dispositifs – certes intéressants, certes perfectibles – sont des primes, donc des revenus non soumis à cotisation, qui ne créent pas de droits sociaux (chômage, retraite, maladie...). De plus, ces primes non récurrentes et non contractuelles ne rentrent pas dans le calcul de la capacité d'emprunt, par exemple. Nous sommes en train de pénaliser les plus jeunes populations, en les empêchant de bâtir leur vie sociale et familiale de façon sereine.

À la CFTC, nous partons du principe que si une entreprise est capable d'octroyer des primes exceptionnelles deux ou trois années de suite, elle est en capacité de revoir la grille des salaires. Et nous le rappellerons.



Quid des primes dites de partage de la valeur ?

IH : La CFTC n'est pas convaincue par ce dispositif. Il ne s'agit pas d'une prime qui vise à partager la valeur, mais – encore une fois – d'une aide ponctuelle, vis-à-vis d'une catégorie de salariés, pour lutter contre l'augmentation drastique du coût de la vie. L'intention est bonne, mais cette prime entérine celle du pouvoir d'achat (PEPA)¹ : si tous les salariés y étaient éligibles, seuls 4 millions d'entre eux en ont bénéficié, soit 15%. Et ils ont reçu 506€ en moyenne et non 1 000 €, voire 2 000 €, comme annoncé. Aujourd'hui, la prime «partage de la valeur» peut atteindre 3 000€, voire 6 000 €, pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation. Mais, dans les faits, rares sont les entreprises à atteindre ces niveaux-là...



MOBILISATION INTERSYNDICALE

Non aux violences sexuelles

Le 25 novembre, lors de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la CFTC et sept autres syndicats ont adressé un courrier à la Première ministre, aux ministres du Travail, de la Fonction publique, et de l'Égalité entre les femmes et les hommes. En effet, la convention 190 de l'OIT de 2019 sur la violence et le harcèlement, adoptée par le Parlement, n'a toujours pas été ratifiée par le gouvernement. Or, ce sont encore trop souvent les victimes des violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail qui sont pénalisées. Les mesures prises en 2018 – négociations de branche obligatoires sur les VSS, traitement des VSS dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), référent «harcèlement sexuel et agissements sexistes» et création, dans la fonction publique, de cellules d'écoute – ne sont pas suivies de moyens. Les signataires réclament donc la mise en œuvre concrète de ces mesures et leur bilan chiffré.

N'est-il pas paradoxal de ne pas évoquer les salaires ?

IH : C'est malavisé. D'autant que la tendance des employeurs est de privilégier les primes à la revalorisation des salaires... Mais tout n'est pas perdu ! Il y a matière à discuter sur les dispositifs énoncés, notamment sur la fréquence des négociations en entreprise. Prenons l'intéressement. La CFTC propose qu'une obligation de négocier des accords dits de quantification soit mise en place chaque année. Ces avenants permettraient aux représentants du personnel de fixer, conjointement avec la direction, des objectifs à tenir sur l'année. Le but étant d'avoir plus de visibilité sur la manière dont l'entreprise peut atteindre ces objectifs et générer de l'intéressement. Nous devons privilégier la négociation à la décision unilatérale de l'employeur et rééquilibrer les compteurs.

Par «rééquilibrer les compteurs», vous entendez aussi la rémunération des dirigeants ?

IH : La notion de partage de la valeur en entreprise induit un équilibre entre les salaires. La CFTC propose depuis plusieurs années de limiter l'écart maximum entre les plus bas salaires de l'entreprise et les plus élevés. Si certains économistes comme Gaël Giraud et Cécile Renouard proposent un «facteur 12»², la CFTC est plus nuancée. Elle est favorable à ce que l'écart de rémunération maximale varie selon des critères liés à l'entreprise et, surtout, à ce que ce «facteur X» fasse l'objet de négociations d'entreprise. Un autre levier du partage de la valeur serait la «règle des trois tiers», à savoir la répartition par tiers des bénéfices de l'entreprise entre les actionnaires, le réinvestissement et les salariés.

■ Propos recueillis par LF

1. Dispositif ouvrant la possibilité pour les employeurs de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle, exonérée, dans la limite de 1000 €, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Instaurée en 2019, la PEPA a été reconduite en 2020, puis réactivée du 1^{er} juin 2021 au 31 mars 2022.
2. Le facteur 12 est l'écart maximal des salaires (primes incluses) qui existe déjà dans la fonction publique française.



Vie personnelle-vie professionnelle : conciliation, équilibre ou articulation ? Guide confédéral, décembre 2022, disponible sur CFTC l'App.

Bonne nouvelle pour les aidants !

Au 1^{er} janvier prochain, le congé de proche aidant sera davantage accessible. Jusqu'ici, pour bénéficier de ce dispositif, le salarié devait justifier que le proche en question souffrait d'un handicap ou d'une perte d'autonomie « d'une particulière gravité ». Cette condition disparaît enfin ! Une nouvelle qui permettra aux salariés en aide d'être davantage reconnus et soutenus. Pour rappel, ils sont 11 millions actuellement, dont deux tiers de femmes.

VIE PERSONNELLE-VIE PROFESSIONNELLE

La conciliation des temps, enjeu sociétal !

Prendre soin de ses enfants, de ses parents, travailler, militer... Concilier toutes ces responsabilités constitue un véritable défi au quotidien que ce guide confédéral peut vous aider à relever.

Si certains parlent plus volontiers, en des termes assez neutres, d'articulation des temps de vie (comme si vie professionnelle et vie familiale étaient des éléments qu'il suffit d'emboîter) ou d'équilibre (comme si quelques compromis suffisaient pour ne pas faire pencher la balance d'un côté), la CFTC préfère employer l'expression de conciliation des temps de vie. Celle-ci montre l'importance – comme la difficulté – de pouvoir moduler l'intensité de sa vie professionnelle en fonction des impératifs du quotidien. La question a été trop souvent reléguée au second plan. Pourtant, 95% des salariés considèrent ce sujet comme « important », voire « très important »¹. S'emparer de cette question, c'est agir en faveur de l'implication des salariés en entreprise et, au-delà, faire face aux enjeux sociétaux actuels : égalité femmes-hommes, éducation des enfants, soin de nos aînés, risques psychosociaux.

Vers un droit social ?

Ce guide liste clairement les dispositifs existants pour les parents, les aidants (en cas de maladie, handicap ou dépendance d'un proche), les militants syndicaux (ou associatifs), les porteurs de projet. Il en détaille les modalités... mais pointe aussi leurs lacunes, faisant l'objet de revendications CFTC. Bien sûr, le développement de ces dispositifs induit autonomie et souplesse de la part des employeurs... et, donc, probablement un changement de notre culture professionnelle fondée sur le présentisme et le contrôle. Mais il en va pourtant de la performance à long terme des entreprises : un actif sur quatre sera aidant en 2030². C'est pourquoi la CFTC milite pour que la conciliation des temps de vie devienne un droit social à part entière, par une obligation d'aménagement raisonnable des rythmes et des horaires de travail.

■ MV et ASG

1. Baromètre OPE (Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise), 2018.
2. France Stratégie, « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants ». Plateforme RSE, février 2022.

WELEDA FRANCE

La CFTC n'a rien lâché !

Weleda France* supprime 43% de ses effectifs début 2023, en majorité à Huningue (68) et, à cette fin, met en place un PSE, dont le caractère économique reste douteux (lire la LC d'octobre). La CFTC réagit et obtient la signature, le 7 novembre, d'un accord bien plus avantageux.

Première victoire : les indemnités de licenciement supra-légales sont doublées, passant de 15 000€ à 30 000€ par personne (35 000€ pour les plus anciens). Elles s'ajoutent aux indemnités prévues dans la convention collective.

En outre, Laurence Saturni, DS CFTC, a négocié avec son équipe un congé senior accessible à partir de 30 mois avant l'âge de départ à la retraite, soit 59,5 ans. Les salariés en bénéficiant percevront 75% de leur salaire la première année, puis 80%. À cela s'ajoute une enveloppe formation de 700 000€, qui permettra de proposer aux salariés plusieurs dispositifs. Cependant, ceux affectés à l'usine ne pourront pas en profiter avant le 31 mars 2023, car la production se poursuivra jusqu'à cette date. «*Nous avons donc négocié pour eux une indemnité de 50 € par jour travaillé entre le 1^{er} décembre et le 31 mars*», précise Laurence Saturni. Ensuite, seule subsistera l'activité de commercialisation.

Confiance brisée

Tous ces acquis, la délégation syndicale CFTC n'aurait pu les obtenir sans la mobilisation du personnel. «*Au début, les membres de la direction se moquaient de nous et nous parlaient comme à des adolescents capricieux*», raconte Laurence Saturni. *Ils nous disaient : "mais allez-y, faites votre liste au père Noël !"* Les salariés ont réagi en formant une «haie d'honneur», chacun portant un masque blanc, à l'arrivée de l'avocate de



Crédit : DR

Les négociatrices CFTC : Laurence Saturni, Coline Weisenhorn et Margareth Isaija-Brunner.

l'employeur. Puis, ils ont pris l'habitude de se masser devant la salle vitrée où se déroulaient les discussions. «*À partir de là, la direction nous a pris au sérieux*.» Au cours de la négociation, la CFTC a appelé à trois journées de grève, puis a obtenu que celles-ci soient payées.

L'accord est signé, mais l'angoisse demeure. «*À la mi-octobre, on dénombrait une centaine d'arrêts maladie... Les premières lettres de licenciement arriveront le 1^{er} février 2023. La confiance est brisée entre la direction et les salariés*.» De plus, les futures conditions de travail en effectif réduit suscitent une vive inquiétude, légitimée par les mises en garde de l'expert du CSE. «*Nous ne voyons pas comment, avec le peu de moyens humains qu'il va rester, nous allons pouvoir satisfaire le client en termes de qualité et de suivi*.» Laurence Saturni ose, malgré tout, formuler un vœu : que l'entreprise soit contrainte de réembaucher des salariés licenciés.

■ LB

*Entreprise de cosmétiques et de médicaments.

Médaille CFTC

Avis aux structures, géographiques et professionnelles : si vous souhaitez mettre à l'honneur l'un de vos militants, le récompenser pour son investissement hors du commun, pensez à lui décerner la Médaille CFTC ! Un geste fort de reconnaissance de son mérite. Pour l'obtenir, il suffit de passer commande auprès de : accueil@cftc.fr. La médaille (8,7 cm de diamètre) est au prix de 29,10€, auquel il convient d'ajouter les frais de port.



Crédit : CFTC



UNE RENCONTRE AVEC ÉLISABETH MOUSSI

« La justice sociale, ça me parle ! »

À 24 ans, **Élisabeth Moussi** va représenter la voix des salariés de HSBC lors des prochains conseils d'administration de la banque. Conseillère à distance au centre de relations clients de Fussy, en Centre-Val de Loire, elle a été élue administratrice salariée en septembre dernier.

Votre vie professionnelle vient de débiter, et vous avez très vite rencontré la CFTC. Pouvez-vous nous raconter comment cela s'est passé ?

J'ai intégré HSBC en février 2020, juste après mes études de gestion et de comptabilité à Bourges. Une collègue et amie, Solange Ingabire, a été élue représentante de proximité. Elle m'a parlé de ce qu'elle fait pour la CFTC, des missions du syndicat, de ses valeurs, et ça m'a beaucoup intéressée. J'ai commencé à suivre les communications et je me suis abonnée à la newsletter CFTC-HSBC. De sympathisante, je suis devenue adhérente deux mois plus tard. Le syndicat est en recherche permanente de justice sociale, ce qui me parle. Les militants sont solidaires et compréhensifs; quand on a un souci, ils sont tout de suite présents. Je trouve également une grande liberté d'expression à la CFTC.

Comment en êtes-vous arrivée à vous présenter pour l'élection des administrateurs salariés ?

Teddy Déduit, notre représentant et coordonnateur de proximité pour la région, m'a parlé de cette élection en août dernier. Il cherchait quelqu'un de jeune, pointilleux et organisé, qui puisse représenter les techniciens au conseil d'administration, car ils sont très nombreux dans les différents centres de relations clients. Aux élections qui ont eu lieu en septembre,

il y avait deux collèges : l'un pour les cadres, l'autre pour les techniciens. Les résultats ont été très bons: la CFTC a terminé première dans chacun des collèges, avec respectivement 35 % et 33 % des voix. C'est la première fois que la CFTC termine en tête chez les techniciens, où nous aurons deux sièges sur quatre. En ce qui concerne les cadres, ce n'est pas une première. Le syndicat est bien implanté au sein de HSBC.

À quoi attribuez-vous cette réussite ?

La communication sur Internet fonctionne très bien, notamment grâce à Xavier Deschamps, notre délégué syndical. Il a développé les réseaux sociaux, et nous avons mis en place une newsletter pour les collaborateurs, en accord avec la direction. Pendant la campagne de terrain, j'ai été très accompagnée, notamment par Teddy et Xavier, puisque tout cela est nouveau pour moi. Nous avons pu convaincre les salariés de l'importance de cette élection.

En quoi consiste le rôle d'administratrice salariée que vous assumez ?

Au même titre que tous les autres participants, l'administrateur salarié a un droit de vote au CA, durant lequel se prennent des décisions sur la stratégie de l'entreprise. Le mandat est de trois ans, et quatre CA au minimum sont organisés en

cours d'année. Je serai tenue informée de toutes les grandes décisions de la banque. Nous sommes des porteurs de voix des salariés au niveau de la direction générale. Les opportunités d'échange avec la direction sont rares, c'en est une. Nous recevons les supports du CA trois ou quatre jours avant sa tenue, le temps de consulter 300 pages en anglais ! Puis nous échangeons lors d'une réunion avant que le conseil débute, afin de faire remonter une difficulté, une problématique. Pour l'instant, je ne peux pas en dire beaucoup plus, car c'est une grande première pour moi. Je suis d'ailleurs tenue au secret professionnel : certaines informations ne peuvent pas être communiquées à tous les salariés, pas même à une organisation syndicale.

Quelle est la grande problématique qui concerne actuellement les salariés de HSBC Continental Europe ?

Elle se situe au niveau de l'emploi, de sa pérennité. HSBC est en cours de cession de sa banque de détail, un processus qui devrait aboutir à l'automne 2023. Plus précisément, le réseau d'agences physiques de la banque de particuliers a été racheté par My Money Group, lui-même détenu par le fonds d'investissement Cerberus. Il n'y aura plus d'enseigne HSBC en France, cela s'appellera CCF. Le sujet a bien sûr été abordé durant la campagne. Cela suscite de l'inquiétude chez les salariés. Environ 50 % des collaborateurs vont rester chez HSBC, pour la partie assurance et entreprise, et 50 % vont passer chez My Money Group. Nous avons réussi à négocier le prolongement de 30 mois des principaux accords souscrits avec HSBC. Le repreneur s'engage aussi à ne pas mettre en œuvre de plan social pendant un an. Pour l'instant, nous n'en savons pas plus. Les nouvelles sont plutôt rassurantes, mais cela reste à voir concrètement.

Quelle forme prendra votre engagement syndical en dehors des périodes de CA ?

Je continuerai à militer, à promouvoir la CFTC auprès des équipes. Je profite des temps de pause pour parler des sujets du quotidien en rapport avec le travail. J'essaierai de répondre aux questions, par exemple sur les négociations salariales. Je poursuivrai également les formations, qui sont très enrichissantes, avec l'union CFTC du Cher. J'ai reçu la première en octobre, sur le droit du travail, et une autre de trois jours, en novembre, principalement sur la communication. Ça se poursuivra l'année prochaine, avec des formations axées droit du travail et risques psychosociaux. C'est une chance de pouvoir suivre un tel cursus.

■ Propos recueillis par GM

EN BREF

POUR UNE BELLE ANNÉE

Formulez, auprès de vos proches et de votre réseau, des souhaits engagés : envoyez-leur une **carte de vœux CFTC** ! Proposée uniquement en format numérique, elle sera disponible sur CFTC l'App avant le 20 décembre. Joyeuses fêtes à vous !

ATTENTION, CONGRÈS !

Le **54^e Congrès confédéral** se tiendra en 2023, au couvent des Jacobins à Rennes (en Bretagne), du 14 au 17 novembre. Notez dès à présent ce rendez-vous dans vos agendas ! Nous vous indiquerons prochainement où et comment réserver l'hébergement de votre délégation. Instance suprême de notre organisation, le Congrès confédéral se réunit tous les quatre ans. Il rassemble les représentants de tous les syndicats CFTC pour faire le bilan du mandat passé (2019-2023), définir les orientations du mandat à venir (2023-2027) et élire les dirigeants qui mettront en œuvre ces orientations. Les délégués des syndicats échangeront avec des représentants des fédérations, des unions départementales et régionales, et rencontreront divers invités, intervenants et partenaires réunis pour un grand moment de convivialité, de travail et de solidarité.

VOS CONGRÈS EN RÉGION

- **UD de Paris**, le 10 mars, à Paris
- **UD d'Ille-et-Vilaine**, le 17 mars, à Rennes
- **UD de Loire-Atlantique**, le 5 avril, à Nantes

LA CFTC AU SALON DE L'AGRICULTURE

Après plusieurs années d'absence, la CFTC retrouve un stand au Salon international de l'agriculture. Venez rencontrer des militants de toutes les fédérations CFTC, du 25 février au 5 mars, à Paris Expo, porte de Versailles (hall 4) ! Un objectif : rendre la CFTC visible à l'occasion de cet événement populaire qui a accueilli plus de 500 000 visiteurs en 2022. Si vous souhaitez tenir le stand, faites-le savoir : urif@cftc.fr.

En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



La Macif,
c'est **vous**.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.
Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

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.