

N° 1586
Janvier 2023
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



ACTU

Tous nos vœux militants !
Page 2

DIALOGUE SOCIAL

L'Ires pourvoyeur de débat public
Page 5

EURODISNEY

La flexibilité sur le banc des accusés
Pages 6 et 7

Encarts : flyer « Parlons élections » et plaquette « CSE : pourquoi pas vous ? »

Une année ambitieuse !

2023 est une année décisive pour le renouvellement des comités sociaux et économiques. Sur le cycle de représentativité en cours (2021-2024), 60% des élections se tiennent cette année ! La CFTC s'est fixé un objectif ambitieux, mais réaliste : obtenir 10% des suffrages exprimés par les salariés. Pour y parvenir, diverses dynamiques sont déployées. Dernière en date, à votre intention, l'enquête CFTC-Odissée

« CSE : 4 ans après, quel bilan, quel devenir ? ». Une énième enquête, me direz-vous... Loin de là ! Conduite en partenariat avec Odissée, une ONG qui partage notre vision du dialogue social, cette initiative se veut innovante. Alors que les travaux d'évaluation du Comité de suivi des ordonnances ont pris fin, celui-ci n'a émis aucune proposition d'évolution ! L'objectif de cette enquête est d'en extraire le maximum, au-delà des demandes déjà formulées par toutes les organisations syndicales, dont la CFTC (le retour du CHSCT, par exemple). De plus, la possibilité d'une nouvelle loi Travail avec un volet CSE nous incite à agir. Nous faisons le choix d'anticiper et de peser sur les futurs échanges grâce aux résultats de cette enquête.



Surtout, nous voulons puiser dans votre expérience directe d'élus de nos entreprises ! C'est vous qui faites vivre le CSE et, plus généralement, le dialogue social sur le terrain. Par conséquent, vos analyses et vos solutions sont les plus adaptées. Au-delà de votre expertise, vos collègues non élus, adhérents CFTC ou pas, ont aussi leurs propres convictions. C'est pourquoi, à travers vous, nous voulons également les consulter.

Plus vous serez nombreux à participer, plus les résultats pèseront et constitueront autant d'arguments à porter auprès de vos collègues, à l'occasion du renouvellement des CSE. Preuve que la CFTC prend en compte leur vécu, leurs points de vue, leurs aspirations, et que l'on peut faire évoluer votre CSE dans ce sens.

En vous formulant mes plus sincères vœux à l'aube de cette nouvelle année, je vous invite dès maintenant à répondre au questionnaire « élus » et à inciter le maximum de vos collègues à s'emparer de celui intitulé « salariés ». Pour les trouver : un seul clic sur CFTC l'App. Osons prendre la parole et témoigner de la force, de la vivacité du dialogue social dans nos entreprises !

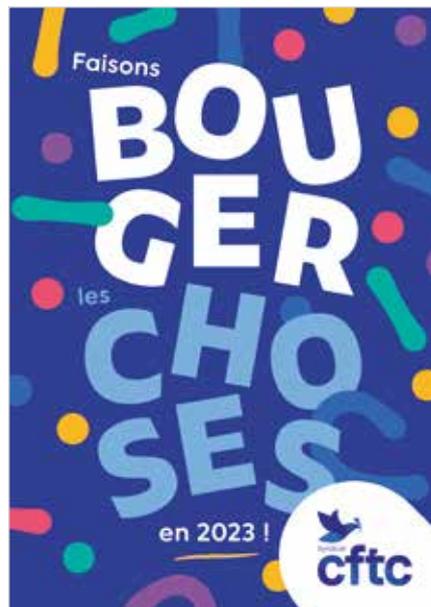
Cyril Chabanier, président confédéral

VŒUX MILITANTS

Faisons bouger les choses !

Le Congrès confédéral, la majeure partie des élections professionnelles de ce cycle de représentativité... L'année 2023 sera riche en défis! Pour vous armer, la Confédération édite le flyer «*Parlons élections!*» et la plaquette «*CSE, pourquoi pas vous?*». Ces deux outils sont encartés dans votre numéro de *La Lettre confédérale*. L'un est à distribuer à l'entrée de votre entreprise, l'autre est plus spécifiquement destiné à convaincre vos collègues d'oser «franchir le pas» et de se porter candidats sur une liste CFTC. Adressez vos commandes à : accueil@cftc.fr.

Les défis ne sont pas faits pour nous effrayer! La Confédération vous souhaite une très bonne année militante et de très belles victoires syndicales.



FONCTION PUBLIQUE

« Réinventer le syndicalisme »



Crédit : Bernard Gouédard

Jean-Michel Tessier, secrétaire général adjoint en charge du développement, remercie tous les militants qui se sont investis dans la campagne fonction publique. Il nous livre son analyse du scrutin.

«Les élections dans la fonction publique, qui se sont déroulées du 1^{er} au 8 décembre 2022, ont été très difficiles pour la CFTC. Elle n'a pas su conserver le siège qu'elle détenait au Conseil commun de la fonction publique. La CFTC n'est donc plus représentative dans la fonction publique.

La Confédération ainsi que les fédérations concernées vont devoir réfléchir à réinventer un syndicalisme qui puisse parler aux cinq millions d'agents et particulièrement aux 56% d'abstentionnistes.

Cela étant, de nombreuses équipes (syndicats ou interpro) ont porté haut les couleurs de la CFTC et ont vu localement leurs scores (et représentativité) progresser. Merci à tous.»

Éventail de résultats **encourageants**

Enseignement privé: le SNEC CFTC passe de 23 à **24%**

ONF (section publique): la CFTC passe de 0 à **9%**

Europe et Affaires étrangères: de 5 à **12,5%**

La Poste: de 3,5 à **4,8%**

Ville de Lunéville (54): de 36 à **46,5%**

Conseil régional Grand Est: de 21 à **25%**

Centre hospitalier de Vire (14): de 0 à **17,91%**

Centre hospitalier de Mayotte (976): de 8 à **13,33%**

Ces exemples non exhaustifs sont la preuve que les agents de la fonction publique peuvent se retrouver dans les valeurs et revendications que porte la CFTC.

PROTECTION SOCIALE

Notre modèle social fait-il barrage à la pauvreté ?

Le troisième *Rapport sur la pauvreté en France* de l'Observatoire des inégalités vient de paraître. L'occasion de questionner notre modèle social sur ses points forts et ses limites.

4,8 millions. C'est le nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté, fixé par l'Observatoire des inégalités à 940 € par personne et par mois (en comptant les prestations sociales). Un chiffre qui augmente au rythme de la population. Le taux de pauvreté (7,6% de la population) est donc à peu près stable.

Le verre à moitié plein... ou à moitié vide

Il y a deux façons d'analyser ces résultats, comme le souligne l'Observatoire. Notre modèle social contient mieux la pauvreté que la plupart des pays européens. Face à la crise sanitaire et tandis que le PIB chutait, la protection sociale a tenu bon, renforcée par la prise en charge du chômage partiel pendant les confinements.

« On peut aussi considérer la bouteille à moitié vide », prévient l'Observatoire. Après des décennies de recul de la pauvreté en France, cette tendance s'est arrêtée net au milieu des années 1980. Cela fait déjà 35 ans que la pauvreté ne baisse plus. En d'autres termes, les politiques publiques doivent être revues pour éradiquer les poches de pauvreté.

Qui est pauvre ?

- Chiffre édifiant : 19% des 18-29 ans sont pauvres... Presque un jeune sur cinq !
- La moitié des personnes pauvres sont célibataires, avec ou sans enfants.
- La moitié des adultes pauvres sont inactifs. Ce sont parfois des retraités¹. Bien plus souvent des femmes au foyer.
- 26% des chômeurs sont pauvres. Parmi les plus précaires, les jeunes qui débute de plus en plus difficilement et les chômeurs de longue durée.
- 3,4% des salariés sont pauvres. En y ajoutant les indépendants, on recense 1,2 million de travailleurs pauvres.
- Les immigrés sont surreprésentés. Jeunes, souvent peu diplômés, occupant des métiers mal rémunérés, ils subissent des discriminations à l'embauche. Par ailleurs, les étrangers hors UE subissent l'interdiction d'accéder à un emploi sur cinq (fonction publique, certaines professions juridiques, médicales...).



La géographie de la pauvreté

Il faut commencer par l'outre-mer, trop souvent oublié des statistiques nationales, alors qu'il connaît les taux de pauvreté les plus élevés du pays. 25% des habitants de la Réunion sont pauvres, c'est trois fois plus qu'en métropole. Tandis que la « grande pauvreté » mesurée par l'Insee concerne 2% de la population hexagonale, elle touche 29% des Guyanais². On ne dispose pas de données pour Mayotte, mais la situation y est dramatique.

En France métropolitaine, la pauvreté est urbaine à 63%. Elle est la plus forte en Seine-Saint-Denis (18%). Mais le sud de l'Hexagone n'est pas épargné : les Pyrénées-Orientales, l'Aude, la Haute-Corse ou encore le Gard présentent des taux de pauvreté (autour de 12%) supérieurs à la moyenne nationale (8%). Enfin, un zoom inédit sur les quartiers montre que, dans les 20 quartiers les plus défavorisés, le taux de pauvreté dépasse les 60%. Il atteint, par exemple, 69% dans celui de Pissevin-Valdegour – un quartier de Nîmes qui abrite 16 000 habitants.

Et à l'avenir ?

Alors que l'inflation menace de se transformer en déferlante sur les personnes les plus vulnérables, le taux de pauvreté restera-t-il stable ? Pour anticiper cet impact, il faudrait savoir si la hausse des prix sera durable ou pas. Or, personne ne le sait. Cette hausse peut ralentir. En revanche, on voit mal comment les prix pourraient redescendre : le « +5% » est acquis.

Tout est alors question d'ajustement, nous rappelle l'Observatoire. Ceux dont les ressources sont indexées sur les prix sont en principe protégés. C'est le cas, par exemple, des allocataires des minimas sociaux, des retraités ou des smicards. À condition que leurs prestations et salaires soient revalorisés régulièrement. Si ce n'est pas le cas, alors les plus pauvres risquent de devenir encore plus pauvres.

■ MV

1. Le taux de pauvreté des retraités (3,6%) est deux fois moins élevé que la moyenne des adultes (7,3%).
2. Enquête de l'Insee, juillet 2022.

En bref

Le travail mérite bien des Assises !

« Depuis plusieurs années, le débat public est davantage tourné vers les enjeux d'emploi plutôt que vers ceux du travail. » C'est le constat dressé par le ministre Olivier Dussopt, en ouverture des Assises du Travail, le 2 décembre dernier. Trois angles ont été définis pour cet ambitieux débat : les rapports au travail (sur le sens au travail, lire aussi notre dossier de *La Vie en bleu* CFTC n° 7); la santé et la qualité de vie au travail; la démocratie au travail. Anne Chatain, secrétaire générale adjointe, représente la CFTC au cours des échanges qui se dérouleront jusqu'à la fin février. « Les exigences de rentabilité n'ont pas cessé d'augmenter, tout comme la charge de travail », relève-t-elle, soulignant ainsi l'écueil, depuis des années, à réduire le travail à une simple dimension économique. Ce qui empêche de tenir compte de « la fracture entre le travail prescrit et le travail réel, qui peut donner lieu à de graves crises ». « Toute réponse ne peut être que globale », complète-t-elle. C'est-à-dire permettre au salarié de gagner correctement sa vie, de concilier vie professionnelle, personnelle et citoyenne, tout en contribuant à un projet collectif.



Le sens au travail : une question ambitieuse abordée dans le numéro de décembre de *La Vie en bleu* CFTC!

ÉLECTIONS PRO

Corps électoral élargi

Le Conseil constitutionnel a tranché* : il ouvre la possibilité de voter aux « salariés qui disposent d'une délégation de l'employeur ou qui le représentent devant le CSE » (le DRH dans la plupart des cas). En revanche, ils demeurent inéligibles. Le corps électoral se compose désormais de « l'ensemble des salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques ». Ces dispositions ont pris effet au 31 octobre 2022.

* Saisi sur la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, le Conseil constitutionnel l'a validée le 15 décembre 2022.

Vote électronique

Comment assurer la sécurité du vote électronique des salariés ? Sécuriser l'envoi des moyens d'authentification ? La Cnil rappelle, sous forme de questions-réponses, les règles que doivent respecter les employeurs et leurs prestataires de solution de vote électronique... Règles qu'il est bon de connaître pour s'assurer de leur respect, vu qu'elles concernent les données personnelles des électeurs. Plus d'infos : www.cnil.fr, tapez « élections professionnelles » dans la barre de recherche.

Égalité pro

Depuis la loi Rixain, les entreprises de 1 000 salariés et plus doivent communiquer chaque année les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants d'une part, parmi les membres des instances dirigeantes d'autre part. Ces écarts de représentation sont publiés sur le site internet de l'entreprise, portés à la connaissance du CSE par le biais de la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales). Ils sont également transmis au ministère du Travail via une télédéclaration. Le lien vers celle-ci ainsi que la liste des informations à remplir viennent d'être définis par l'arrêté du 27 octobre 2022, publié dans le *JO* du 4 novembre.

DIALOGUE SOCIAL

L'Ires pourvoyeur de débat public

L'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) est une association au service des organisations syndicales représentatives des travailleurs. Le 13 décembre dernier, l'Institut fêtait ses 40 ans. L'occasion, pour Cyril Chabanier, de nous éclairer sur les liens entre la CFTC et l'Ires.

Que représente l'Ires pour vous ?

Cyril Chabanier: C'est l'outil indispensable aux organisations syndicales et au bon fonctionnement de la démocratie sociale. En effet, pour affiner nos positions, nos avis et parfois nos « coups de gueule », nous autres, syndicats, avons besoin des travaux de l'Institut... qu'il s'agisse de prospection, d'expertise et d'évaluation économique, sociale et environnementale. L'Ires contribue au dialogue entre la recherche et l'activité syndicale, en fournissant des informations précieuses, aussi bien pour les acteurs de la négociation que pour le débat public. Grâce aux travaux de l'Ires, aux auditions ou entretiens qui y sont menés, les partenaires sociaux adaptent leurs positions et pratiques, afin que celles-ci puissent coller au plus près de la réalité et s'approcher au mieux d'un diagnostic partagé. Je dirais que l'Ires occupe une place bien spécifique et indispensable, puisqu'il permet l'évaluation des politiques publiques mais aussi du fait syndical.

Quels travaux vous ont marqué ces dernières années ?

CC: Si j'étais un peu chauvin, je parlerais volontiers de l'étude sur la plateformes des services à la personne. Nous l'avons commandée auprès de l'Ires dès les premiers pas de « l'ubérisation ». Cette étude était venue confirmer l'urgence de fixer des règles nouvelles aux plateformes et d'offrir un statut à leurs travailleurs.

Au-delà, la CFTC a particulièrement apprécié l'étude d'Antoine Math, qui portait sur les effets des politiques d'austérité sur les dépenses et services publics de santé en Europe*. Ses conclusions montrent que la réduction du déficit et de la dette passe par des gisements d'économies qui sont davantage à chercher du côté de l'État et des collectivités territoriales que dans les organismes de protection sociale. Plus globalement, les Entretiens que mène l'Ires ont permis dès 2018 – soit bien avant la crise du Covid – de mettre à l'agenda la question de la santé et de son financement, ainsi



Crédit : P. Mercier

Cyril Chabanier, à l'instar des autres dirigeants des organisations syndicales, était invité au colloque des 40 ans de l'Ires.

Ce que fait l'Ires

L'Ires mène essentiellement deux types de travaux : des recherches et des analyses développées par son équipe de chercheurs et des travaux de recherche propres à chaque organisation syndicale, regroupés au sein de l'agence d'objectifs.

que de la dépendance, en remettant notamment en cause le modèle du « tout-Ehpad ».

Enfin, en pleine crise sanitaire, l'Ires a fait travailler son réseau de chercheurs sur les mobilisations sanitaires des États et de l'Union européenne face à la première vague de Covid.

Qu'est-ce que ces travaux vous ont apporté ?

CC : La CFTC a pris conscience, grâce à l'ensemble de ces travaux, qu'elle devait être encore plus présente dans le débat public, en particulier sur les questions de santé et de dépendance. Ainsi, nous avons publié deux contributions en 2020, portant respectivement sur le grand âge et sur le Ségur de la santé, avec de nombreuses propositions. Parmi elles, la refonte de l'Ondam (objectif national de dépenses d'assurance maladie) dans son adéquation avec les objectifs de santé, la remise en cause de la tarification à l'activité pour les hôpitaux, ou encore la prise en compte des problématiques des proches aidants. Si la CFTC peut porter si fièrement ces positions, c'est parce qu'elles répondent à des diagnostics scientifiques et objectifs posés par l'Ires.

■ Propos recueillis par PM

* Revue de l'Ires n° 91-92, *Crise et réformes au prisme de la santé*, 2018.

EURODISNEY

La flexibilité sur le banc des accusés

Le parc d'attractions Disneyland Paris offre son plus beau visage aux visiteurs, mais ses employés n'ont pas toujours le sourire. Président de la CFTC Eurodisney¹, Hassan Nazhaoui et ses collègues ont fait appel à la justice.

Vous travaillez sur un site exceptionnel à bien des égards depuis le début de votre carrière. Pouvez-vous nous le présenter ?

Hassan Nazhaoui : Oui, Disneyland Paris est la plus grosse entreprise monosite de France, avec environ 16 000 salariés rassemblés à Marne-la-Vallée. On compte une centaine de nationalités et près de 500 métiers, dont certains très rares. Tout ceci est une véritable richesse. Le parc a ouvert en 1992 et j'ai été embauché l'année suivante. J'ai commencé au bas de l'échelle, comme vendeur boutique au Disney Village. J'ai évolué au fil des ans et j'ai occupé pendant 15 ans le poste de « senior manager » des entrepôts. Aujourd'hui, je suis en charge de la logistique opérationnelle avec quatre collègues. Une des particularités du système américain est la possibilité d'évoluer très vite. On ne juge pas sur les diplômes, mais sur les motivations, le savoir-être et le savoir-faire, et finalement sur tout ce que nous apprenons sur le terrain.

Comment a évolué votre engagement syndical ?

HN : Mon parcours au service de la CFTC a débuté en 2002. Mes collègues me parlaient de droits bafoués et du faible nombre de personnes les représentant dans l'entreprise. Je me suis alors engagé et j'ai été élu pour un premier mandat de délégué du personnel. En 2006, la CFTC a fait un score remarquable: avec 28 % des voix, elle est devenue la première OS, et sa spécificité est d'être présente dans les trois collèges. Nous avons connu une période d'affaiblissement, tout en maintenant notre représentativité, en 2010, avec 14 % des voix, avant de remonter à 16 % en 2016 et d'atteindre 21 % en 2019. À force d'investir du temps et de côtoyer les gens, on se forge une réputation. Nous avons gagné la reconnaissance des salariés, de nos partenaires syndicaux, et même de quelques membres de la direction.

Quelles sont les avancées récentes auxquelles a contribué la CFTC ?

HN : De 2016 à 2019, nous avons assuré une bonne gestion du comité d'entreprise : nous avons apporté une expertise



Crédit : DR

comptable², une traçabilité informatique, des offres CE pour les salariés et leurs familles, un suivi en ressources humaines, et plus encore en étant présents sur le terrain. Nous avons signé un accord sur le télétravail en 2020, pour préciser un cadre juridique flou. Nous participons actuellement à la négociation d'un accord en faveur des salariés en situation de handicap, notamment afin d'accompagner ceux victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle (maux de dos, troubles musculo-squelettiques...). Et puis cette année, lors des NAO, nous avons obtenu une augmentation moyenne des salaires de 5,5% et la prime de partage de la valeur! Les collègues de la CFTC ont été très forts, tout en veillant à ce qu'aucune catégorie ne soit oubliée. Nous sommes à la fois constructifs et exigeants dans les négociations, nous ne venons jamais les mains vides.

Les relations entre les syndicats et la direction semblent s'être dégradées...

HN : C'est vrai. Ce qui est en cause, c'est la neutralité de l'employeur vis-à-vis des OS. J'ai failli perdre mon emploi à cause de mon mandat syndical... J'ai dû aller

aux prud'hommes. Nous bénéficions heureusement du soutien de la fédération CFTC Communication et de la Confédération.

Plus récemment, une crise de confiance a éclaté entre la direction générale et les salariés. Pouvez-vous nous en dire plus ?

HN : En 2018, nous avons signé un accord permettant une certaine flexibilité horaire sous condition de volontariat des salariés. Avec le Covid, une négociation importante sur le temps de travail s'est naturellement tenue en 2020. Un accord a été proposé pour une durée de deux ans. Mais la notion de volontariat avait soudain disparu ! La CFTC ne l'a donc pas signé. Cet accord ayant pris fin le 30 septembre 2022, l'employeur a ouvert des négociations pour pérenniser ce modèle. Nous ne sommes pas d'accord. Ce n'est pas parce que l'on recherche la rentabilité et la flexibilité que l'on peut faire n'importe quoi, affecter la santé des travailleurs en négligeant les recommandations de la médecine du travail.

Le dialogue auquel vous tenez tant n'a donc rien donné ?

HN : Les négociations ont échoué en octobre et l'employeur s'est orienté vers la manière forte. Il a convoqué le CSE en dehors des clous. Il n'a pas plus respecté son temps de consultation – un mois minimum. Enfin, il n'a pas accepté le recours à une expertise pour clarifier les impacts d'une telle flexibilité sur les salariés. Ce passage en force a été très mal reçu par les syndicats. Pour nous, il s'agit clairement d'un délit d'entrave. La CFTC et trois autres syndicats ont donc assigné en référé l'entreprise au tribunal de Meaux pour demander la suspension de ce projet. L'audience s'est tenue le 7 décembre 2022. Mais, comme l'une des organisations syndicales représentatives n'était pas partie prenante dans cette procédure, le tribunal n'a pas pu statuer. On va continuer notre combat, différemment. Le but de la CFTC est de revenir autour de la table des négociations dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise. Nous aimons cette entreprise, nous y sommes attachés, et nous voulons grandir avec elle.

■ Propos recueillis par GM

1. Eurodisney est la société exploitant le parc Disneyland Paris.
2. Les comptes du CE avaient en effet été mis à mal par une affaire de corruption jugée en 2017.

EN BREF

VOTRE CARTE D'ADHÉRENT FAIT PEAU NEUVE !

Pour 2023, votre carte d'adhérent CFTC se modernise. Adaptée à la nouvelle charte graphique, portant la mention du site et de l'appli CFTC, elle a d'ores et déjà été fournie à vos structures.



2023 : LA CFTC TAILLE LA ROUTE

Pas moins de 63% des élections CSE se tiendront dans les entreprises en 2023. C'est donc tout naturellement la route qu'arpenteront les Villages mobiles CFTC pour leur prochaine édition. Votre établissement présente un fort potentiel de développement et vous êtes ultra motivé pour faire gagner la CFTC ? Faites remonter votre candidature auprès de votre union départementale, régionale ou votre fédération, avant le vendredi 27 janvier 2023 !

AIDE-MÉMOIRE

Parmi les activités sociales et culturelles de votre CSE, quelles sont les prestations assujetties aux cotisations et contributions sociales ? Quelles sont celles qui en sont exonérées ? Parce que les erreurs sont fréquentes, voilà un aide-mémoire indispensable pour éviter les redressements de l'Urssaf ! Disponible dans la « Boîte à outils » de CFTC l'App.



VOS CONGRÈS EN RÉGION

- **UD de Paris**, le 10 mars.
- **UD d'Ille-et-Vilaine**, le 17 mars, à Rennes.
- **UD de la Loire-Atlantique**, le 5 avril, à Nantes.
- **UR Pacac**, le 11 mai, à l'Isle-sur-la-Sorgue (84).
- **UID des Deux-Sèvres et de la Vienne**, le 12 mai, à Poitiers (86).
- **UD Meurthe-et-Moselle**, le 12 mai, à Maxéville (54).
- **Fédération Santé-Sociaux**, du 24 au 26 mai, à Metz (57).

Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale

partenariat@macif.fr

