

N° 1588
Mars 2023
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



À la Une – Retraites : une autre réforme est possible !



Colère bleue

RETRAITES

Une autre réforme est possible !

« Inacceptable ! » C'est ainsi que la CFTC a qualifié la dernière mouture de la réforme des retraites. Par conséquent, elle se mobilise au sein de l'intersyndicale depuis le 19 janvier.

La CFTC le martèle : repousser l'âge légal du départ à la retraite n'est pas une obligation. On peut tout à fait préserver notre système de retraite en :

- **restreignant les exonérations de cotisations patronales.** En 2023, elles représenteront 13 milliards d'euros. Il est urgent de réaliser un bilan de ces exonérations... dont l'efficacité pose question ;
- **accroissant les recettes.** Une hausse de 1,5 point de cotisation sécuriserait les comptes jusqu'en 2027, sans modifier l'âge de départ. Concrètement, cela représente 15 € mensuels pour un Smic, répartis entre employeur et salarié ;
- **augmentant les salaires des femmes**, pour augmenter les ressources. Sans compter qu'il s'agit là d'une mesure on ne peut plus attendue en faveur de l'égalité professionnelle. À la veille de la Journée des Droits des femmes, cela mérite d'être rappelé...

S'agissant de l'emploi des seniors, la CFTC propose de renforcer au plus tôt le dispositif existant. Un index seniors, c'est bien... Mais des sanctions pour les entreprises récalcitrantes, c'est mieux ! Quant au plancher de pension prévu par la réforme, il ne paraît pas excessif de l'augmenter... ainsi que de l'ouvrir aux retraités actuels !

Ces quelques mesures permettraient de rétablir de l'équité dans une réforme pour l'instant brutale, précipitée... et foncièrement injuste.





Côté médias : la pénibilité

«Ce n'est pas à la retraite que la pénibilité doit être appréhendée!» Bien sûr, la CFTC œuvre sans relâche pour la reconnaissance de la pénibilité et veut permettre aux salariés les plus exposés de partir plus tôt à la retraite, en réintégrant les 4 critères de pénibilité supprimés en 2018. Mais ce qu'elle réclame est plus ambitieux: la mise en place d'un véritable volet prévention, pour l'instant réduit à «une accumulation de mesures de dépistage et de compensation tentant d'atténuer les effets d'un report de l'âge sur les travailleurs les plus fragilisés». Retrouvez les propos de Cyril Chabanier sur cftc.fr comme sur le site de *Marianne* (marianne.net, «tribunes libres»).

Hommage à Agnès Lassalle

«L'assassinat d'Agnès Lassalle, professeur d'espagnol au lycée Saint Thomas d'Aquin de Saint-Jean-de-Luz, soulève une vive émotion et de l'incompréhension. Agnès était une sympathisante de notre syndicat et adhérente du Snec-CFTC pendant 20 ans. Son professionnalisme était reconnu par ses collègues et ses élèves. Elle exerçait son métier avec passion.» Aux côtés d'Annie Toudic, présidente du Syndicat national de l'enseignement chrétien, la Confédération présente ses condoléances à la famille et aux proches d'Agnès.

La rue est légitime



Crédit : B. Gouédard

Depuis le 19 janvier, un vieux «match» se rejoue : celui des légitimités qui opposerait les élus de la Nation à la «rue» et ses cortèges de manifestants. Je réaffirme le profond respect que la CFTC

porte aux élus de la République. Œuvrant au nom de leurs électeurs, ils sont pleinement légitimes à fabriquer la loi, quand bien même cette dernière ne correspond pas à nos attentes. Ceci étant rappelé, j'affirme avec la même force que la «rue» n'est pas dépourvue de légitimité à s'opposer à un texte de loi. La liberté de manifester reste un droit fondamental, protégé par notre Constitution. J'ajoute que la «rue» est parfaitement encadrée par une intersyndicale dont le savoir-être contraste avec les images et les noms d'oiseaux qui nous sont parvenus de l'Assemblée... Je veux alors rappeler, à ceux qui contestent notre action sur les plateaux télé ou radio, à quelles sources nous puisons notre légitimité à agir.

Les manifestants sont mobilisés par des organisations syndicales qui additionnent les suffrages exprimés par 57,5% des salariés lors des élections CSE du cycle 2017-2020. Nous n'avons pas à rougir de ce niveau de participation si nous gardons en mémoire les taux d'abstention des dernières législatives – 52,5% pour le 1^{er} tour et 53,8% pour le second. Si les sceptiques ne sont pas convaincus par cet argument, j'en propose un autre : ces mêmes OS n'ont pas plus à rougir quand elles comparent leur nombre d'adhérents à celui de partis politiques qui gouvernent ou aspirent à gouverner...

Alors non, il n'y a pas de match entre le Parlement et la rue. Il y a des légitimités de natures diverses qui, loin de s'opposer, devraient se compléter, avec le «bien commun» comme seule et unique boussole ! Une démocratie apaisée et mature saurait entendre les millions de Français qui rejettent massivement la réforme. Elle saurait revoir sa copie, sans porter atteinte à l'honneur de nos élus.

Cyril Chabanier, président confédéral

PARTAGE DES RICHESSES

Une négociation aux résultats mitigés

Après trois mois de négociations entre organisations syndicales et patronales, un accord majoritaire a été trouvé pour améliorer le partage de la valeur au sein des entreprises. Imane Harraoui, cheffe de file et membre du bureau confédéral, a négocié au nom de la CFTC.

Initiées par une lettre de cadrage du gouvernement, les négociations qui ont abouti le 10 février avaient pour objectif principal de généraliser et de renforcer les dispositifs de partage de la valeur ajoutée. *« Nous avons proposé de réduire le seuil de la mise en place de la participation, pour que le personnel des entreprises de moins de 50 salariés en bénéficie, relate Imane Harraoui. Cela n'a pas été accepté. Mais nous avons obtenu une obligation de négocier au niveau des branches, afin d'instaurer au moins un dispositif, dès lors que l'entreprise a réalisé des bénéfices au moins égaux à 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives. »*

Les branches devront donc entrer en négociation avant le 30 juin 2024, pour une obligation de mise en place d'un dispositif au 1^{er} janvier 2025. *« Cela peut être de la participation, de l'intéressement ou l'abondement sur un plan d'épargne d'entreprise. Toutefois, la formule de calcul peut déroger à la formule légale, et une fois l'accord négocié, la transposition au niveau des entreprises n'est que facultative. L'entreprise peut négocier son propre accord, là aussi avec la possibilité d'une dérogation. Sur ce point essentiel du partage équitable de la valeur, je ne vois pas d'amélioration significative, si ce n'est une incitation à s'emparer du sujet. »*

Propositions CFTC validées

La CFTC peut cependant se réjouir d'avancées portées en son nom. *« Afin de mieux articuler les dispositifs de participation et d'intéressement, nous avons réussi à faire accepter l'abrogation de l'article L.3322-3 du Code du travail : la préexistence d'un accord d'intéressement ne devrait pas allonger le délai de mise en place de la participation. Nous avons également réussi à ajouter un article sur le principe de "à résultats exceptionnels, participation et/ou intéressement exceptionnels", à fixer entre partenaires sociaux et entreprises. Concernant l'intéressement, les entreprises sont vivement incitées à intégrer des critères RSE dans l'accord, ainsi qu'une clause de révocation annuelle. De plus, ayant constaté que les*

salariés à temps partiel pâtissent du calcul de cette prime, nous avons réussi à obtenir que les entreprises soient au moins encouragées à ne pas pénaliser les congés parentaux et les mi-temps thérapeutiques. »

Sur le front de l'épargne salariale, *« la CFTC a obtenu deux débloquages anticipés supplémentaires : l'achat d'un véhicule "propre" et les besoins d'un proche aidant pour l'accompagnement d'un aîné. Ce, en plus d'un troisième cas pour la rénovation énergétique du domicile principal. »*

Ne pas oublier les salaires

Les organisations syndicales et patronales ayant le droit de sortir du cadre de la lettre d'orientation rédigée par le gouvernement, la CFTC en a profité pour mettre sur la table la question des salaires. *« Nous souhaitons instaurer un écart de rémunération maximum au sein de chaque entreprise, afin de s'inscrire dans un cercle vertueux : les hauts salaires tireraient vers le haut les plus bas. Les négociations n'ont pas abouti à l'instauration d'un "facteur x", mais à une négociation portant sur les écarts de rémunération entre les grilles salariales d'une branche. De plus, nous avons acté le principe de non-substitution des dispositifs aux augmentations de salaires. »*

À l'issue d'une douzaine de réunions, le résultat est-il satisfaisant ? *« Nous ressortons avec une certaine frustration. Nous étions bien plus ambitieux, surtout par ces temps de forte inflation et de perte de pouvoir d'achat de nos concitoyens. Nous avons certes amélioré les dispositifs d'épargne salariale, néanmoins les organisations patronales restent réticentes à normer certains points. »* Il existe cependant un motif global de satisfaction : le gouvernement s'est engagé à respecter le compromis trouvé et, selon les mots de la Première ministre, à *« proposer la transcription fidèle et totale de cet accord dans la loi »*.

3 QUESTIONS À STÉPHANE KHATTI

« Une enquête qui rénove le droit d'expression des salariés ! »

En partenariat avec l'ONG Odissée, la CFTC sort son enquête sur le dialogue social en entreprise (*lire l'édito de la LC de janvier*). Pourquoi chacun a-t-il intérêt à s'en saisir ? Rencontre avec Stéphane Khatti, DSC CFTC du groupe Thales.

Les chefs de file CFTC des entreprises constituant le groupe Thales se sont portés candidats pour tester le questionnaire CFTC-Odissée « CSE : 4 ans après, quel bilan, quel devenir ? ». Pourquoi ?

J'ai pris connaissance de ce projet d'enquête sur les CSE lors du Comité national d'octobre dernier. Les dirigeants confédéraux ont motivé cette démarche par la nécessité de « réinventer notre façon d'être en relation avec nos collègues ». Nécessité dont l'équipe CFTC de Thales est bien consciente ! Nous avons bâti des outils de communication, pour tisser du lien avec les salariés du groupe, et cette démarche a beaucoup contribué à nos bons résultats électoraux. Être candidats pour tester le questionnaire nous est donc apparu comme une évidence.

Comment cette enquête peut-elle aider à rénover le dialogue social et, plus généralement, l'action syndicale ?

Face aux crises de diverses natures qui percutent aujourd'hui le monde du travail, prétendre tout comprendre, tout résoudre, à quelques-uns sur un coin de table est une absurdité. C'est vrai à l'échelle nationale, comme dans chacune de nos entreprises. Dès lors, le dialogue social en entreprise ne peut plus rester l'affaire de quelques experts. Ce contexte difficile doit nous rappeler une vieille revendication de la CFTC en faveur de la rénovation du droit d'expression directe et collective des salariés. Ce type d'enquête constitue un outil privilégié de cette expression retrouvée ! La CFTC diffusera largement ce questionnaire au sein de Thales, et pas seulement auprès de nos adhérents. Nous nous appuyerons sur les perceptions et propositions de la collectivité des salariés pour promouvoir certaines évolutions de nos CSE d'établissement ou de groupe. Pas besoin de nouvelle loi pour cela, un bon accord d'entreprise coconstruit avec nos collègues fera l'affaire.



Crédit : B. Gouédard

Pour l'instant, l'enquête porte sur le CSE. Mais la question du dialogue social est bien plus large...

Le CSE, son bilan, son devenir constituent un premier objet d'enquête. Si l'expérience est fructueuse, pourquoi ne pas la poursuivre avec d'autres thématiques ? Deux exemples me viennent en tête. Les partenaires sociaux négocient ou ont négocié au niveau national sur la transition écologique et sur le partage de la valeur. Deux sujets qui sont au cœur des préoccupations des salariés ! Les négociateurs nationaux et de branche ont tout à gagner à fonder leurs analyses et leurs propositions sur des remontées de terrain... Au même titre que nous avons un agenda social national, un agenda social de branche, la CFTC veut, en se dotant d'un tel outil, inventer l'agenda social d'entreprise !

Retrouvez les questionnaires « élus » et « salariés » de l'enquête CFTC-Odissée sur cftc.fr

FUSION DE BRANCHES

Délicate alchimie

Les professions d'huissier de justice et de commissaire-priseur judiciaire ont été réunies pour créer les « commissaires de justice ». La nouvelle convention collective est en discussion. Point d'étape avec un négociateur CFTC, Alexandre Picaud.

C'est chaud pour les salariés. Ils sont environ 15000* concernés par la fusion des professions d'huissier de justice et de commissaire-priseur, actée le 1^{er} juillet dernier. Désormais, ils exercent un même métier: commissaire de justice. Pendant 15 mois, les dispositions antérieures continuent de s'appliquer à chaque profession. Et pendant ce temps, les représentants des salariés et ceux des employeurs travaillent à l'élaboration de la convention collective de ce nouveau métier. Alexandre Picaud et Jean-Marc Verbeck, qui négocient pour la CFTC, affichent leur ambition: «Éviter que des avantages disparaissent et que les conditions d'emploi du secteur professionnel soient tirées vers le bas». Mais l'obligation d'harmonisation rapide (d'ici fin septembre 2023 donc) leur fait redouter «une pression qui risque de nuire à la qualité de la convention collective finale». Une crainte légitime, quand on sait que «la DGT préconisait cinq années de négociation...»

Atomes pas si crochus

Au rythme d'une à deux réunions par mois, Alexandre Picaud note malgré tout «un dialogue social relativement apaisé et une certaine ouverture à la discussion de la part de l'équipe patronale».

Mais au moins un point d'achoppement demeure : la formation professionnelle continue. «Le récent Institut

national de formation des commissaires de justice (INCJ) est géré par le seul patronat, et possède le monopole de la formation», explique Alexandre. Qui souhaite que d'autres formations soient possibles et qui en demande la gestion paritaire. «Un avis suivi par l'ensemble des OS», précise-t-il. Autre sujet âpre, les grilles de salaires: «Les minima professionnels sont figés, au motif que la négociation sur la fusion est en cours.»

Les pourparlers portent, en outre, sur deux questions saillantes. En effet, les employés des études d'huissier bénéficient d'une retraite complémentaire, mais pas ceux de la branche des commissaires-priseurs. Quelles solutions envisager pour ces derniers, qui n'ont jamais cotisé? «C'est une question importante, au cœur de nos discussions», confirme Alexandre Picaud. Et d'ajouter: «Comme la question des indemnités de fin de carrière, qui sont plus généreuses du côté des personnels des huissiers de justice.»

«Le risque d'une détérioration significative de certaines conditions existe», notre négociateur le sait. Lucide, mais également déterminé et expérimenté, il reste «confiant quant à la bonne volonté du patronat, afin que les salariés ne pâtissent pas de la fusion et pour l'attractivité de la profession, dans une période où le métier connaît des difficultés de recrutement.»

■ SB

* Moins de 3000 salariés des cabinets de commissaires-priseurs et presque 12 000 dans la branche des huissiers de justice (tous majoritairement employés dans des petites entreprises).



Crédit: DR

Alexandre Picaud, 17 ans de militantisme

C'est en 2006 qu'Alexandre Picaud «tombe dans le syndicalisme» – d'après ses propres mots. Et il y a pris goût. Le nouveau président du SNECPJJ CFTC a déjà une belle expérience militante. Après des études de commerce, Alexandre Picaud débute sa carrière professionnelle chez Arthur Andersen, puis arrive dans un autre cabinet d'audit, EY. Il adhère à la CFTC parce qu'il a «un bon feeling avec le représentant CFTC de l'entreprise». Rapidement, en plus de son engagement dans les IRP, il prend des fonctions dans le syndicat. En 2013, il en devient vice-président. Puis président, en 2021.

> **Son actualité:** outre la mobilisation contre la réforme des retraites, il négocie des fusions de branches, dont également celle des avocats salariés avec les personnels des cabinets d'avocat...

> **Son défi:** le «gros marathon d'élections cette année».

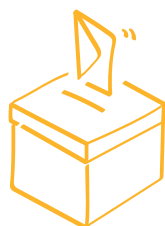
Pour qui ?

Le Syndicat national CFTC des employés et cadres des professions juridiques et judiciaires (SNECPJJ CFTC)* défend les intérêts, le maintien des acquis sociaux et l'amélioration permanente des conditions de travail des salariés des cabinets d'avocat, du notariat, des Praj (professions réglementées auprès des juridictions), des commissaires de justice, des cabinets d'experts-comptables, des commissaires aux comptes et des associations de gestion. Plus d'info sur www.snecpjj.com.

*Le SNECPJJ est un syndicat de la fédération CFTC Commerce, Services, Force de Vente. Des démarches sont entamées afin que le syndicat soit bientôt rebaptisé « Droits et Chiffres ».

BON SCORE

97 %



Gros succès et confirmation d'une solide implantation CFTC chez Fiteco. Le cabinet d'expertise comptable se développe depuis plusieurs années et la CFTC y recueille toujours plus de voix. En novembre dernier, 1 442 votants sur 2 collègues étaient appelés à renouveler le CSE. Ils ont largement plébiscité l'équipe CFTC, qui a recueilli 97% des suffrages – encore mieux que les 95% de 2018 !

EN BREF

VOS CONGRÈS EN RÉGION

- **Le 10 mars**, UD de Paris, à Paris 3^e
- **Le 10 mars**, séminaire «La formation comme levier de développement de la CFTC», organisé par le Sfep, à Paris
- **Le 17 mars**, UD d'Ille-et-Vilaine, à Rennes
- **Le 5 avril**, UD de la Loire-Atlantique, à Nantes

FORMATION SYNDICALE : LE GUIDE !



Le Guide de la formation syndicale 2023 est sorti ! Retrouvez le détail des dispositifs mobilisables, l'offre de formation confédérale à destination des structures, dirigeants de structures et acteurs de la formation, mais aussi l'offre en ligne pour tous les adhérents, via le portail **formation.CFTC**. Utile : les coordonnées de vos

responsables de formation en région y sont notifiées. Pour télécharger le guide, rendez-vous dans le forum boîte à outils de CFTC l'App.

EXPRESSION DIRECTE

Nouvel opus hyper vitaminé pour *Expression directe*, l'émission diffusée sur France Télévisions. « Le CSE, votre voix en entreprise » vulgarise auprès du grand public les principales missions dévolues à cette instance, non sans humour ! À l'heure du renouvellement de la plupart des CSE de nos entreprises, un épisode à diffuser allégrement ! Retrouvez-le sur notre chaîne YouTube : **syndicatCFTC**.



Credit photo: Fotosearch - GraphicObsession.

Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : macif.fr



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

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.
Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits **SOCRAM BANQUE**, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orient.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. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orient.fr)**