

N° 1591  
Juin 2023  
ISSN 0396-1745

# La Lettre confédérale



Syndicat  
**cftc**

À la Une – Bilatérale CFTC-Matignon



**Revalorisons les salaires !**

zoé

# Mille militants à Rennes !

Crédit : CFTC/Fanny M.



Ça y est ! Les inscriptions au 54<sup>e</sup> Congrès confédéral, qui se tiendra à Rennes, en Bretagne, sont ouvertes ! Toutes les structures ont rendez-vous sur Inaric

(module Événements) pour inscrire leur délégation. Cette invitation s'adresse tout d'abord aux 500 syndicats qui composent la CFTC, dans sa diversité géographique et professionnelle. Ces syndicats s'exprimeront, par leurs votes, sur le mandat qui se termine, sur la motion qui guidera notre action au cours des quatre prochaines années, sur les dirigeants qui mettront en œuvre ces orientations. J'espère qu'un maximum de syndicats auront à cœur de participer à ce grand rassemblement, à la fois festif et sérieux, solennel et convivial. Traditionnellement, un peu plus de 200 syndicats sont présents. Même s'ils représentent la grande majorité des adhérents de notre organisation, je souhaite qu'ils soient plus nombreux cette année, pour que nos débats soient riches et animés. D'autres structures sont invitées à Rennes : même si elles ne votent pas, les unions départementales, régionales et les fédérations ont la parole et apportent leurs expériences, leurs propositions. Les représentants des antennes départementales seront également là, avec nombre d'invités, d'exposants, pour faire de ce moment un événement riche de rencontres humaines, de propositions constructives et d'actions à mener, ensemble. Participer au Congrès nécessite du temps et de l'argent ; en s'y prenant dès à présent, il sera plus aisé pour nos structures d'organiser leur voyage à Rennes. La Confédération consacre des moyens importants pour que le coût soit limité pour les syndicats, et je ne doute pas que toutes les structures CFTC partagent cette préoccupation. Alors, retrouvons-nous très nombreux, à plus de 1 000 militants, pour vivre ce grand moment d'action et de réflexion !

**Éric Heitz,**  
secrétaire général

## BILATÉRALE CFTC-MATIGNON

# « Revalorisons enfin les salaires ! »

**La CFTC a accepté une réunion bilatérale avec la Première ministre le 17 mai dernier. Son objectif : défendre la revalorisation des salaires.**

La CFTC s'est rendue à Matignon le 17 mai, acceptant l'invitation d'Élisabeth Borne à réamorcer un dialogue que le gouvernement avait lui-même coupé. *« Hors de question de cesser de dénoncer l'injustice de la réforme des retraites, même face à une porte fermée. Ceci étant posé, si la porte s'entrouvre pour évoquer la délicate situation des travailleurs, serait-il bien responsable de notre part de nous murer dans le silence ? »,* a expliqué Cyril Chabanier. *« Je crois au contraire qu'il faut se saisir de la force que nous procure notre mouvement intersyndical pour débattre des sujets qui préoccupent les Français. »*

Au premier rang desquels figure la question du pouvoir d'achat, intrinsèquement liée au blocage des salaires. Comme s'est indigné le président confédéral, *« est-il acceptable que certains minima de branche se situent en deçà du Smic ? Est-il raisonnable de se servir d'artifices comme les baisses de cotisations ou les primes défiscalisées pour faire croire que les salaires augmentent ? »* Ces procédés génèrent en réalité des trappes à bas salaires\* et contribuent, faute de cotisations, à rendre les comptes sociaux déficitaires. *« Déficit que les travailleurs essuieront plus tard, via une énième mesure de report de l'âge de départ à la retraite ou une énième ponction sur les indemnités chômage... »*, a prévenu Cyril Chabanier.

Face à cet état de fait, la CFTC a défendu auprès de la Première ministre la revalorisation des salaires. À savoir l'extension du taux d'augmentation appliqué au Smic à toutes les classifications de branche. *« Il serait d'ailleurs de bon ton que l'État donne l'exemple en augmentant le point d'indice des agents. »* En outre, la CFTC a plaidé pour une remise à plat de l'ensemble des exonérations fiscales et sociales accordées aux entreprises – entre 100 et 160 milliards d'euros chaque année ! Le but : ne conserver que celles réellement efficaces. *« Conditionner les aides publiques au maintien de l'emploi relève de la même urgence, et nous n'avons pas manqué de le souligner »,* a ajouté Cyril Chabanier.

À l'unisson des autres syndicats, la CFTC a aussi demandé la révision des ordonnances Travail pour réintégrer les CHSCT et recréer un dialogue social de proximité. *« Nous saluons l'écoute de la cheffe du gouvernement. Maintenant, nous voulons voir des actes »,* a conclu le président confédéral.

■ MV

\* Situation dans laquelle un employeur, pour continuer à bénéficier d'avantages particuliers (réductions de cotisations sociales, fiscalité réduite...), maintient les salaires de ses employés à bas niveau.

## ABANDON DE POSTE

# « Présomption de démission »

**Démisionnaire. C'est ainsi qu'est considéré, depuis le 19 avril, un salarié qui abandonne son poste de travail. Le but de cette nouvelle disposition législative<sup>1</sup> : exclure les salariés concernés du droit à l'assurance chômage.**

## De quoi parle-t-on ?

Le Code du travail ne définit pas l'abandon de poste ; il faut en rechercher le cadre dans la jurisprudence. Il correspond à une absence injustifiée et prolongée du salarié de son poste de travail, sans autorisation de l'employeur. Le fait de quitter brusquement son poste pour consulter un médecin, exercer son droit de retrait (en cas de danger grave) ou suite au décès d'un proche n'appartient évidemment pas à ce cas de figure, ce, même sans en avoir informé l'employeur. À noter : les absences injustifiées et répétées du salarié pendant ses horaires de travail peuvent elles aussi être assimilées à un abandon de poste.

## De licencié à démissionnaire

Le salarié qui a abandonné son poste se voit, comme auparavant, mis en demeure de le reprendre<sup>2</sup>. Avant cette loi, l'employeur pouvait entamer une procédure de licenciement au bout de six semaines (durant lesquelles le salaire du travailleur était suspendu). Aujourd'hui, 15 jours<sup>3</sup> après réception de la mise en demeure, le salarié est tenu de reprendre son poste ou « d'apporter un motif légitime » à son refus de le reprendre dans sa réponse au courrier de l'employeur – il peut s'agir des motifs évoqués plus haut, de l'exercice du droit de grève, du refus d'exécuter une instruction contraire à la réglementation, de la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur... S'il ne reprend pas son poste ou si le motif avancé est contesté par l'employeur, celui-ci peut décider de se séparer de son collaborateur. Il invoquera la « présomption de démission » lors de la rupture de contrat... Le salarié perdra alors le bénéfice de l'assurance chômage.

Le salarié dispose d'un recours : il peut contester cette présomption de démission en saisissant le conseil de prud'hommes. Le bureau de jugement devra alors statuer dans un délai d'un mois. Un délai très raisonnable pour l'ensemble des parties... Mais difficilement tenable au vu des moyens alloués à la justice prud'homale, prévient la CFTC.

## « Injuste et inutile »

La mise en place de ces dispositions législatives a été justifiée par la théorie selon laquelle les salariés utilisaient l'abandon de poste pour obtenir la rupture du contrat de travail sans être privés d'indemnités chômage, forçant ainsi la main de leur employeur. Une théorie bien fantaisiste, puisque l'employeur n'a jamais été contraint de licencier un salarié quittant son poste. Ayant le droit de suspendre son salaire sans rompre son contrat, il pouvait même le placer dans une posture difficile. Autre justification entendue : les économies engendrées par la mesure... Tout aussi fantaisiste : loin d'être massif, le recours à l'abandon de poste ne représente que 5 % des fins de CDI. C'est pourquoi la CFTC avait émis un avis défavorable à ce dispositif, le qualifiant d'« injuste et inutile ».

## Complexité et insécurité

Jusqu'ici, la « démission » a toujours été qualifiée par l'expression d'une volonté claire, non équivoque. Avec l'introduction de cette « présomption », la loi entre en rupture avec la jurisprudence antérieure, prenant le risque de créer une certaine complexité. Déjà, beaucoup de questions se posent : que faire quand le salarié est hospitalisé, par exemple, et donc incapable de prévenir et motiver son absence ? Quid du préavis de démission ? Et des cas de harcèlement, qui sont à la source de bien des abandons de poste ? Une insécurité juridique, décriée par les salariés comme les employeurs<sup>4</sup>.

■ MV

1. Issue de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi et du décret n° 2023-275 du 17 avril 2023.

2. Par lettre recommandée avec accusé de réception.

3. Calendaires (et non pas ouvrables).

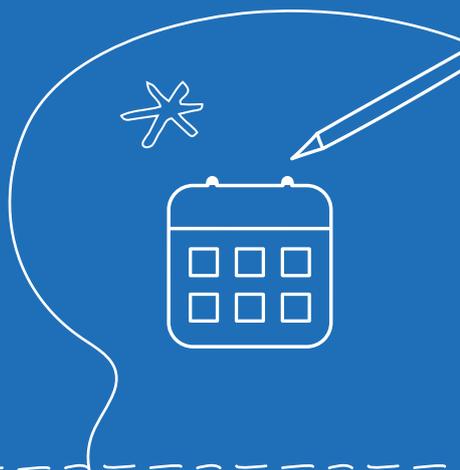
4. Comme en témoignent les premières précisions apportées le 25 avril par le ministère du Travail excluant tout recours au licenciement pour faute en cas d'abandon de poste.

# Commandez votre agenda CFTC 2024



**L'agenda CFTC 2024 avec :**  
- le répertoire du réseau CFTC  
- l'information pratique et juridique

Offre valable en France métropolitaine et outre-mer. À partir de 1 exemplaire, livraison franco de port sur toute la France, y compris dans les Drom-COM. Pas de livraison selon demande particulière (ex : livraison à un étage). Premières expéditions début juillet.



## Bon de commande à retourner à la boutique CFTC

45 rue de la Procession - 75015 Paris • Tél. : 01 73 30 43 50 • Fax : 01 73 30 49 18  
E-mail : nboubred@cftc.fr

AGENDA DE POCHE 8,9 x 16,5 CM		
PRIX UNITAIRE € TTC	QUANTITÉ	MONTANT
1,99 €		

AGENDA DE BUREAU 16 x 23,5 CM		
PRIX UNITAIRE € TTC	QUANTITÉ	MONTANT
4,33 €		

NOM ET ADRESSE OÙ DOIT ÊTRE EXPÉDIÉE LA COMMANDE	
NOM * :	
AD. * :	
CP * :	VILLE * :
TÉL. * :	
E-MAIL * :	
RÈGLEMENT	
<input type="checkbox"/> chèque bancaire ou postal à l'ordre de la CFTC	
<input type="checkbox"/> débit d'office uniquement pour les FD, UD et UR dont le compte est positif	

NOM ET ADRESSE DE FACTURATION SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EXPÉDITION	
NOM :	
AD. :	
CP :	VILLE :
TÉL :	
E-MAIL :	
DATE SIGNATURE (OBLIGATOIRE POUR LES FD, UD, UR)	

\*Obligatoires

**Attention !** Toute commande qui n'est pas accompagnée de son paiement ne sera pas traitée.

## HANDICAP

# Vers un droit au travail... effectif !

**La CFTC, qui avait travaillé à la préparation de la Conférence nationale du handicap, a vu plusieurs de ses propositions retenues dans la feuille de route finale. La priorité : faciliter l'accès à l'emploi.**

Le 26 avril avait lieu la 6<sup>e</sup> Conférence nationale du handicap à l'Élysée. Cette conférence triennale réunit, sous l'autorité du président de la République, membres du gouvernement, associations, élus locaux, partenaires sociaux... Prenant acte d'un avis sévère du Conseil de l'Europe mi-avril, Emmanuel Macron a commencé son discours en déclarant que « *la France n'est pas à la hauteur de l'idéal d'égalité gravé au fronton de la République* ». D'où l'importance de la feuille de route qu'il a présentée en conclusion, rassemblant « *10 engagements* » forts avec « *application immédiate* ».

Pour la CFTC, qui s'est fortement investie au sein des groupes de travail préparatoires, il est en effet crucial que ces engagements se traduisent au plus vite en actes, pour changer réellement le quotidien des 12 millions de Français concernés par le handicap et des 8 millions d'aidants. Car, si la situation s'est améliorée, l'effectivité des droits des personnes handicapées est encore loin d'être assurée.

L'un des chantiers majeurs à mener est celui de l'accès à l'emploi. C'est pourquoi la CFTC se réjouit d'y retrouver quelques-unes de ses propositions.

## Simplifier la RQTH

Obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), c'est obtenir celle de son aptitude au travail, ainsi que l'accès à un accompagnement et des dispositifs spécifiques. C'est pourquoi la CFTC insiste de longue date pour que la RQTH soit plus lisible et moins stigmatisante. Des mesures en ce sens ont été prises. Ainsi, la RQTH sera attribuée automatiquement par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) « *au moyen d'une pré-notification dissociée de l'étude des autres droits* », afin d'accélérer l'accès à l'emploi. De plus, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité percevront automatiquement les droits liés à la RQTH, sans passer par la MDPH.

## Ne plus systématiser l'orientation vers le milieu protégé

Entre 2017 et 2022, le taux de chômage est passé de 19 à 13%. Pour aller plus loin, il convient que le monde du travail s'adapte aux personnes handicapées : il faut cesser de flécher automatiquement celles-ci vers des dispositifs spécifiques ! Des changements essentiels sont annoncés : l'orientation en milieu ordinaire (dans des entreprises classiques) sera de droit. Les orientations en Esat (établissement et service d'aide par le travail), c'est-à-dire en secteur protégé, ne seront prononcées que sur préconisation du Service public

de l'emploi, à l'issue d'un travail d'orientation mené conjointement par Pôle emploi et Cap emploi (organisme en charge de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap).

## De nouveaux droits pour les travailleurs d'Esat

Les 120000 travailleurs en Esat évolueront vers des droits identiques à ceux des salariés (droit de grève, représentation syndicale, complémentaire santé, remboursement des frais de transport...), tout en conservant leur protection spécifique (pas de lien de subordination ni de licenciement). Une réflexion sera également lancée sur l'évolution de leur rémunération, car « *il n'est pas admissible que ces travailleurs ne soient rémunérés qu'à 60% du Smic alors même qu'ils exercent un temps plein* ». Cette mesure répond à l'une des recommandations du rapport final de l'ONU du 4 octobre 2021.

## Pérenniser le CDD tremplin

Le CDD tremplin, d'une durée de 4 à 24 mois, est conclu entre une entreprise adaptée et une personne en situation de handicap sans emploi ou qui court le risque de perdre son emploi en raison de son handicap. Conçu comme une passerelle vers l'emploi en milieu ordinaire, ce dispositif expérimental a prouvé son efficacité. CDD tremplin et entreprises adaptées de travail temporaire vont donc être intégrés dans le Code du travail.

## Repenser les exonérations à l'OETH

Il existe des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap), dont les personnes handicapées sont exclues. La CFTC alerte depuis longtemps sur le fait que la reconnaissance de certains Ecap « *ne se justifie plus du tout* » et que leur liste (définie par un décret du... 22 janvier 1988!) doit être révisée. La CFTC a été entendue concernant le réexamen de cette liste d'emplois qui permettent aux entreprises de s'exonérer de leur contribution à l'OETH (obligation d'emploi de travailleurs handicapés, à savoir 6% dans les entreprises de 20 salariés et plus).

## Cumul AAH et emploi

La reprise d'un emploi en milieu ordinaire sera facilitée par une réforme des conditions de cumul de l'allocation adulte handicapé (AAH) et des revenus tirés d'une activité professionnelle exercée au-delà d'un mi-temps.

ALINE MOUGENOT

## « Mieux anticiper les mutations de l'emploi »

Aline Mougenot a été élue en mars dernier présidente de l'Opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco-EP). Parce que la formation professionnelle représente un levier d'évolution pour les salariés, son développement est crucial, assure la mandatée CFTC.

**Votre engagement en faveur de la formation professionnelle a été reconnu à l'occasion des élections récentes à l'Opco-EP<sup>1</sup>. Comment cela s'est déroulé ?**

Mon élection a été le fruit d'un travail d'équipe avec les 5 autres membres de la délégation CFTC au conseil d'administration, mais aussi de l'investissement des 70 représentants CFTC dans les différentes instances de l'Opco-EP. Cela traduit la reconnaissance des compétences de la CFTC dans la formation professionnelle. Je suis fière de la représenter, et je tiens à souligner que si j'en suis là, c'est parce que des personnes m'ont transmis leurs savoirs et ont joué un rôle essentiel dans mon parcours. Je pense à Gérard Sauty, qui m'a proposé de rejoindre, il y a plus de dix ans, la commission confédérale Formation professionnelle. Je pense aussi à Maxime Dumont, conseiller confédéral en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, qui m'a associée à toutes les négociations nationales depuis cinq ans.

**Quelles ont été les étapes de votre engagement syndical ?**

Je suis arrivée dans le syndicalisme en constatant les difficultés des salariés de l'aide à la personne, alors que je travaillais comme responsable de secteur dans une association d'aide à domicile. Ces salariés exercent des métiers difficiles, peu reconnus, et où il est compliqué de faire respecter le droit du travail. J'ai été sollicitée pour les aider, puis j'ai été successivement élue déléguée du personnel, membre du CHSCT et secrétaire du comité d'entreprise. Par la suite, on m'a confié plus de responsabilités à la fédération CFTC Santé-Sociaux, où je négocie depuis 2014. Avant cette élection, j'étais déjà présente depuis quatre ans à l'Opco-EP en tant que deuxième vice-présidente, et en parallèle, je siége à France Compétences et à Certif Pro<sup>2</sup>.



Crédit : Thierry Borredon

**Comment peut-on résumer l'Opco-EP en quelques mots ?**

L'Opco-EP, ce sont 1200 salariés sur 95 sites répartis sur tout le territoire. Nous apportons un appui technique aux 53 branches professionnelles de son champ, qui couvre 402000 entreprises et 3 millions de salariés. Nous parlons d'entreprises de proximité : cela couvre l'artisanat et les services à la personne, tous ces métiers qu'on ne peut pas délocaliser<sup>3</sup>. L'Opco, c'est aussi l'apprentissage : les jeunes ont à la fois envie d'apprendre et d'entrer dans la vie professionnelle, tout en gagnant leur indépendance financière par rapport aux parents. L'alternance et l'apprentissage permettent cela.

**Quelles sont les grandes orientations de votre mandat à l'Opco-EP ?**

En poursuivant ce qui a été fait au cours de la précédente mandature, nous travaillerons à une meilleure articulation entre les besoins des 53 branches professionnelles et les besoins des territoires. Notre accompagnement des branches va continuer de se développer, pour leur permettre de mieux anticiper les mutations de l'emploi et des qualifications. Nous devons aussi garantir un large accès à l'alternance et à la formation. La formation est un enjeu crucial pour les

entreprises, afin de s'adapter aux évolutions technologiques, à la transition écologique et énergétique. C'est aussi un véritable levier d'évolution pour les salariés.

### En quoi est-il plus important que jamais d'être formé au cours de sa carrière ?

Quand mes parents sont entrés dans la vie active, on exerçait un ou deux métiers au cours de sa vie. Lorsque je suis entrée dans la vie professionnelle, on me disait que ma génération allait exercer cinq métiers différents. À l'heure actuelle, les jeunes ont plus de chances de connaître une quinzaine d'emplois plutôt qu'un seul. Cette mobilité et la mutation des emplois impliquent des formations, qu'on impulse soi-même ou organisées en entreprise. On ne doit pas en avoir peur, on doit se donner les moyens de maîtriser les nouvelles technologies pour progresser dans son emploi.

### L'Opcv-EP a reçu la mauvaise nouvelle d'une baisse de dotation de la part de France Compétences. Qu'est-ce qui explique cela ?

Cette baisse concerne le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Tous les ans, France Compétences nous informe du montant d'une enveloppe qui est répartie entre les 11 Opcv, puis entre les branches professionnelles. Nous avons une dotation de 166 millions d'euros pour 2022. Or, nous avons appris le 14 avril dernier que cette enveloppe serait en fait réduite à 123 millions d'euros, alors que l'argent a logiquement été dépensé par les entreprises. L'Opcv-EP a été obligé d'utiliser ses fonds propres pour rembourser la différence à France Compétences.

Nous avons protesté, mais il nous a été répondu qu'il s'agit de la mise en application d'un décret datant de juin 2021. Celui-ci modifie le mode de calcul des effectifs : leur nombre est désormais exprimé en équivalents temps plein. C'est

## EN BREF

### JOLI SCORE

**20,8%**. C'est le résultat réalisé par l'équipe CFTC de la Régie des transports du Territoire de Belfort (RTTB) aux élections d'avril dernier. La CFTC décroche ainsi la 2<sup>e</sup> place parmi cinq OS en lice dans cette structure de 180 salariés. Une belle progression par rapport aux scrutins précédents (autour de 11,5% en 2016 et 2019). « Nous allons montrer à ceux qui ont voté pour nous qu'ils ont eu raison de nous faire confiance », déclare Youssef Rahal, délégué syndical CFTC.

totallement injuste, parce qu'un salarié, même à temps partiel a un besoin de compétences et donc de formation identique à celui d'un salarié à temps plein.

### Quel impact cela a-t-il sur les branches ?

Si, pour 2022, nous avons pu compenser avec nos fonds propres, ce ne sera pas possible pour 2023. Or, nous ne connaissons notre dotation de 2023 qu'en 2024 ! Nous avons donc anticipé sur la base du nouveau mode de calcul de France Compétences et nous avons prévenu les branches d'une baisse de 30% de leur enveloppe PDC (plan de développement des compétences). Cependant, certaines en ont déjà utilisé la totalité, comme celle des remontées mécaniques. Jusqu'à la dernière réforme de la formation professionnelle<sup>4</sup>, la gestion par les partenaires sociaux n'a jamais généré de déficit. Or depuis la mise en place de France Compétences et la gestion des fonds par l'État, tous les ans, le déficit de France Compétences s'accroît.

■ Propos recueillis par Gaëtan Mortier

1. Onze Opcv ont succédé aux Opca (organismes paritaires collecteurs agréés) en tant qu'interlocuteurs auprès des entreprises.
2. France Compétences (chargée du financement de la formation professionnelle) et Certif Pro (chargée de favoriser l'essor des certifications) sont issues de la loi Avenir professionnel de septembre 2018.
3. Boulangers, fleuristes, personnels de pompes funèbres, taxis, assistants maternels... pour ne citer que quelques exemples.
4. La loi Avenir professionnel (voir ci-dessus).

CPPAP 0226 S 06330  
Dépôt légal : juin 2023 - Prix : 1,60 €



### La Lettre confédérale, le mensuel de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

Directeur de la publication : Cyril Chabanier – Rédactrice en chef : Maud Vaillant – Rédacteurs et rédactrices : Stéphanie Baranger, Laurent Barberon, Gaëtan Mortier, Maud Vaillant.

Avec la collaboration de Marie Abdali. Chargée de partenariats - publicité : Claudine Lefloch-Fauvel

Création graphique : Céline Dulauroy, dulauroy@me.com – Dessin Une : Zoé

Impression : Imprimerie L'Artésienne - ZI de l'Alouette - Rue François Jacob - 62800 Liévin

CFTC - 45 Rue de la Procession - CS 82348 - 75739 Paris Cedex 15 - Tél. : 01 73 30 49 00 - www.cftc.fr

**Encarts** : campagne d'adhésion 2023 et La Ressourcerie de l'App



# La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir  
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**



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

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

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.