

N° 1592/93
Juillet - Août 2023
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



À la Une – Rénover le dialogue social

La CFTC force de proposition



Diffuser plus pour peser plus !

Crédit : Amélie Marzouk



Une première page s'est tournée le 5 juillet, lors de notre colloque de restitution de l'étude CFTC-Odissée portant sur l'avenir du CSE. Organisé dans le prestigieux hémicycle

Colbert de l'Assemblée nationale, cet événement a réuni près de 80 personnes, dont la conseillère sociale du président de la République, le conseiller social de la Première ministre, l'ancien ministre de la Justice Pierre Méhaignerie et divers partenaires sociaux (ANDRH, Medef...). Des invités qui ont pris une part active à nos échanges. Qui ont entendu également les élus CFTC de l'industrie, des services ou encore de l'économie sociale et solidaire témoigner de leur vécu du CSE. Un large consensus est apparu sur la nécessité de prendre plus et mieux en considération les aspirations de nos concitoyens à s'exprimer et à peser davantage dans les décisions qui impactent leur vie au travail. Consensus également sur la possibilité que le CSE devienne demain l'acteur en charge de l'animation de cette expression citoyenne. Pour ce faire, il doit lui aussi évoluer. En ce sens, la CFTC a plaidé pour une rénovation des lois Auroux qui avaient instauré un droit d'expression directe et collective des salariés. Afin de garantir l'effectivité de ce droit, nous proposons de créer une obligation de négociation sur la mise en place d'un temps d'échange préalable à la fixation de l'agenda social de l'entreprise avec les salariés. Pour donner du poids à ces propositions, une nouvelle page doit maintenant s'ouvrir, celle d'une diffusion plus large de notre étude. Certains des partenaires présents au colloque se sont engagés à la relayer auprès des dirigeants notamment. Nous devons en faire autant dans nos entreprises, en offrant à nos collègues salariés, CFTC ou pas, l'occasion de s'exprimer à leur tour sur l'avenir de leur CSE ! Pour participer, rendez-vous en Une du site cftc.fr.

Cyril Chabanier,
président confédéral

RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL

La CFTC force de proposition

La CFTC a restitué à l'Assemblée nationale le fruit de l'étude commandée à Odissée en vue de rénover le dialogue social. Point d'orgue de nos propositions : la fixation d'un agenda social de l'entreprise.

Le 5 juillet, dans la salle Colbert de l'Assemblée nationale, la CFTC et l'ONG Odissée (Organisation du dialogue et de l'intelligence sociale dans la société et dans l'entreprise) ont présenté leur étude «*Le CSE, 4 ans après : quel bilan, quel devenir ?*» Les débats ont vu intervenir militants, DRH, avocats, experts sociaux et responsables politiques... en présence des conseillers sociaux de l'Élysée et Matignon.

Le mot d'accueil a été prononcé par Jean-Paul Mattei, député des Pyrénées-Atlantiques et président du groupe parlementaire démocrate à l'Assemblée nationale : «*L'entreprise a une dimension citoyenne. Elle est un facteur d'aménagement du territoire et de paix sociale. Le dialogue social au sein de l'entreprise est essentiel pour notre démocratie.*» Pierre Méhaignerie, ancien ministre et élu local, a d'ailleurs témoigné de résultats fructueux du dialogue dans sa région de Bretagne.

Cyril Chabanier a alors exposé le projet de la CFTC qui a prévalu à la collaboration avec Odissée : renouveler ce dialogue social. Défi dont Jean-François Chantaraud, pour Odissée, n'a pas manqué de rappeler la difficulté, avant de présenter les principaux enseignements de l'étude.

Les clés d'un dialogue réussi

Pour la CFTC, le CSE est l'instance à partir de laquelle doit être repensée l'implication de chacun des acteurs de l'entreprise, dans la coconstruction d'un meilleur avenir au travail. Cyril Chabanier l'a répété le 5 juillet, la CFTC déplore la suppression trop précoce du Comité d'évaluation des ordonnances Travail, qui a empêché de se projeter vers des améliorations possibles des instances représentatives du personnel. Pierre Jardon, chef de file CFTC du dialogue social, estime que «*nous avons manqué l'occasion de construire un dialogue social de qualité, faute d'un diagnostic partagé*». Aussi, la CFTC a-t-elle souhaité que l'étude menée avec Odissée soit plus prospective qu'évaluative.

La CFTC croit que, dans le monde du travail, des solutions peuvent émerger de la part des salariés pour enrichir le vivre ensemble. Cyril Chabanier en est convaincu : «*Il faut apprendre à fabriquer autrement les décisions ; il en va de leur*



Pour en savoir plus

Les Cahiers du DRH «Le CSE, rampe de lancement d'un nouveau dialogue», Lamy Liaisons, juillet 2023.

acceptation et leur efficacité.» Il croit fermement que lien social et performance vont de pair. Ce qui exige néanmoins un prérequis: un débat clair et sincère au sein de l'entreprise, avec une véritable transparence de l'information de la part de l'employeur.

Forte de tous ces constats, la CFTC s'est associée à Odyssee pour recueillir et traiter les témoignages de représentants du personnel et d'autres acteurs de l'entreprise (salariés, ressources humaines...). Parce que pour progresser, il faut savoir d'où l'on part.

Vers un agenda social d'entreprise

Cette étude a permis de cerner les limites actuelles des instances représentatives du personnel et de proposer plusieurs pistes pour rénover l'expression des salariés et des représentants du personnel dans l'entreprise.

- **Rendre les mandats plus attractifs.** Par exemple, en redonnant du sens et des missions aux suppléants qui

pourraient, à nouveau, assister aux réunions. En effet, avant la réforme de 2017, le suppléant participait aux séances du comité, avec voix consultative. Désormais, il n'assiste aux réunions qu'en l'absence d'un titulaire.

- **Augmenter les moyens :** plus d'heures et plus d'élus pour répondre aux missions plus nombreuses (en particulier la nouvelle compétence environnementale). Cette hausse des moyens inclurait bien sûr les besoins en formation au dialogue social.

- Force est de constater que l'instance unique mise en place par les ordonnances Travail a conduit à une centralisation et a donc affaibli le dialogue social de proximité – d'autant plus que les «représentants de proximité» (RP) n'ont été mis en place que de manière facultative. De la même façon, la disparition du CHSCT a nui à la prise en compte des conditions de travail dans les établissements, et la création des commissions de santé au travail dans les entreprises de plus de 300 salariés ne compense pas cette perte. Il s'agit là d'un recul par rapport aux lois Auroux qui les avaient institués* (*lire page suivante*).

Crédit : Paul Mercier



Il s'agit donc de **développer des marges de manœuvre** dans les modalités de fonctionnement des CSE pour réintroduire de la souplesse dans un dialogue aujourd'hui par trop figé. Seul un «*dialogue social adapté à chaque entreprise*», comme insiste Pierre Jardon, permettra de répondre aux

problématiques de proximité et aux impératifs de santé au travail.

- À cette fin, il faut **bâtir une méthode**. D'où la proposition de la CFTC de fixer un agenda social de l'entreprise. Celui-ci se nourrirait des échanges des organisations syndicales avec les salariés, sur la base de leur droit d'expression collective (*lire ci-dessous*). Les bienfaits de cet agenda seraient d'instituer un lieu et un temps dédiés à ces échanges, pour les sortir une fois pour toutes de l'informel.

Bien sûr, ces propositions ne pourront s'appliquer qu'à la condition de percevoir enfin le dialogue social comme un vecteur de compétitivité et non comme une contrainte pour les entreprises. Ainsi, en prenant tous et chacun notre part, nous pourrions faire vivre le dialogue en entreprise !

■ SB

* Jean Auroux, convié à la restitution de l'étude à l'Assemblée, n'a pu être présent pour raisons familiales.

Revenir à l'esprit des lois Auroux

Les lois Auroux. On y fait sans cesse référence, sans pour autant prendre la mesure de ce qu'elles ont apporté au sein des entreprises : rien de moins que le dialogue et la négociation.

Que doit-on aux lois Auroux ?

Au nombre de quatre*, elles visaient à accorder des droits aux salariés pour qu'ils puissent devenir acteurs du changement dans l'entreprise. De fait, promulguées en 1982, elles constituent toujours un socle de notre droit du travail. Interdiction de toute discrimination notamment syndicale, instauration des NAO (négociations annuelles obligatoires), création du CHSCT – dont la CFTC dénonce la disparition... : les avancées ont été multiples et majeures. Au point de poser les bases du dialogue social, en érigeant la négociation collective comme outil de la vie d'entreprise.

Le droit d'expression collective : un échec

Une disposition n'a pas été correctement déployée : le droit d'expression directe et collective des salariés. Les freins étaient multiples : réticence des employeurs, peur des salariés, organisation de leurs nouveaux droits de représentation du personnel par les syndicats... Prévu à l'article L.2281-1 et suivants du Code du travail, il a été très peu utilisé. Une lacune

déjà soulignée par la CFTC lors de la crise des Gilets jaunes et relayée dans notre *Cahier revendicatif* (numéro spécial de *La Lettre confédérale* paru en janvier 2019), en contribution au grand débat national.

Comment le rénover ?

La CFTC intègre la «*renovation du droit d'expression collective*» des salariés dans son projet de motion d'orientation, qui sera présenté au Congrès confédéral de novembre. Il ne s'agit pas de transformer les salariés en producteurs de normes ni de les exposer face à leur employeur ! L'objectif est d'alimenter les organisations syndicales des problématiques de terrain et des besoins pour qu'elles s'en saisissent et les traduisent en propositions. Par exemple, un temps de débat en amont de la fixation de l'agenda social des négociations collectives de l'entreprise permettrait de nourrir celui-ci des préoccupations des salariés. Et de faire vivre l'idée de Jean Auroux selon laquelle l'entreprise ne doit pas être «*le lieu du bruit des machines et du silence des hommes*».

■ MV

* La loi n° 82-68 relative aux libertés des travailleurs (règlement intérieur, création de l'entretien préalable, interdiction des discriminations) ; la loi n° 82-915 relative au développement des institutions représentatives du personnel (personnalité morale et budget de fonctionnement du CE, droit à l'expertise, statut de salarié protégé...) ; la loi n° 82-957 relative à la négociation collective et au règlement des conflits du travail (création des NAO) ; la loi n° 82-1097 relative aux CHSCT (et droit de retrait).

FORVIA-FAURECIA

Visite du président confédéral

À Caligny, en Normandie, l'usine de l'équipementier automobile Forvia côtoie un campus. Cyril Chabanier s'y est rendu pour rencontrer l'équipe CFTC et la direction, et défendre la montée en gamme des industries françaises.

Le président de la CFTC a passé la journée du 13 juin à Caligny, dans l'Orne (Normandie), sur le site de l'équipementier automobile Forvia. Celui-ci abrite une usine spécialisée dans les articulations de sièges automobiles, les glissières, la mécatronique¹ et le traitement thermique. Mais son originalité, c'est qu'il héberge aussi un centre de recherche et développement et un campus. Ce dernier comprend le service de formation interne de l'entreprise, une antenne de l'Ensi Caen² et la licence professionnelle «mécatronique et robotique» de l'Institut Lemonnier. Ce qui facilite le recrutement des ingénieurs et des techniciens en maintenance et en outillage. «Nos métiers nécessitent des compétences spécifiques et complexes, explique Didier Provost, délégué syndical CFTC. Sans ce campus, nous serions en pénurie de main-d'œuvre, ou nous serions obligés d'employer des personnes qui n'ont pas les compétences requises.»

La formation, c'est une des clés de la montée en gamme des industries françaises, que défend la CFTC pour affronter la concurrence des pays émergents. D'après Cyril Chabanier, «pour faire des produits de meilleure qualité, il faut des formations qui donnent des qualifications. Elles permettent d'accéder à une meilleure rémunération qui, à son tour, permet de consommer des produits de meilleure qualité.» Il s'agit donc de soutenir les entreprises françaises qui se sont tournées vers le haut de gamme et la haute technologie. Forvia en est un exemple.

Au programme de la journée: accueil par les militants CFTC, réunion de deux heures avec la direction, visite de l'usine et du centre technique, débriefing avec la direction, puis avec la section, et enfin, un point presse. Pour Cyril Chabanier, «la montée en gamme n'est possible qu'à deux conditions qui sont liées : un dialogue social efficace et un juste et cohérent partage de la valeur. Notre ADN à la CFTC, c'est avant tout de coconstruire. Et ici à Forvia, c'est précisément la démarche qui anime les équipes syndicales et dirigeantes.»

■ PM et LB

1. Mécanique automobile faisant appel à des composants électroniques et informatiques.
2. École nationale supérieure d'ingénieurs de Caen.



Crédit : Paul Mercier

François Duval (délégué syndical), Katia Lepetit (suppléante au CSE), Christophe Degrenne (DS), Cyril Chabanier (président de la CFTC), Gerhard Feldhofer (président de l'UR CFTC Normandie), Didier Provost (DS), Yannick Mauduit (président de l'UD CFTC de l'Orne) et Olivier Degrenne (titulaire au CSE).

Quelles retombées pour l'équipe ?

Didier Provost, délégué syndical CFTC depuis 2023 :

«Notre section a été créée en 2017, dans une entreprise qui emploie aujourd'hui 1100 salariés. Depuis, nous sommes passés de 11,03 % en 2019, à 13,17 % aux dernières élections professionnelles de janvier 2023. Les deux syndicats de tête, sur les cinq que compte l'établissement, ont vu leur score baisser. Nous, nous progressons, car nous gagnons en compétence, nous sommes sérieux et constants, nous répondons aux besoins des salariés et délivrons des comptes rendus réguliers. Nous avons la chance d'avoir un dialogue social fluide, mais nous souhaitons encore avancer sur les négociations salariales. Concernant la signature des accords, Cyril Chabanier a expliqué à la direction que la CFTC nous laissait libres, mais qu'elle serait présente en cas de besoin. Le passage du président confédéral nous a fait du bien : il nous a donné de la crédibilité... et a suscité trois nouvelles adhésions!»

OBJECTIF PLEIN EMPLOI

France travail, c'est quoi ?

Le gouvernement a décidé de refondre le service public de l'emploi. France travail verra ainsi le jour en janvier prochain. L'objectif : davantage d'accompagnement. La visée est noble... mais la mise en place inquiétante.

7,1%¹ contre plus de 10% en 2016 : le taux de chômage a considérablement baissé, mais stagne aujourd'hui. L'embellie a bénéficié aux jeunes, aux diplômés... Pour continuer à faire baisser ce chiffre, il s'agit désormais de ramener vers l'emploi les personnes qui en sont le plus éloignées : celles en situation de handicap, les non-diplômés, les seniors, les demandeurs d'emploi de longue durée et, surtout, les bénéficiaires du RSA. C'est ce que le gouvernement entend faire en créant un guichet unique pour tous : France travail. Chacun y sera reçu en rendez-vous, puis orienté vers la structure la plus adaptée du réseau (Cap emploi², Mission locale, Pôle emploi, service départemental...). L'idée est de garantir un accompagnement systématique et coordonné. Car, aujourd'hui, il peut s'avérer inexistant ou éparpillé, principalement auprès des bénéficiaires du RSA dont l'insertion relève du département et dont seuls 40% d'entre eux figurent sur les listes de Pôle emploi³.

Accompagner n'est pas surveiller

Sollicitée pour examiner le texte le 25 mai, la CFTC, pourtant sensible à la nécessité d'un meilleur accompagnement, s'est inquiétée des « contours très flous de l'écosystème France travail », en termes de pilotage, de coordination... Mais surtout de moyens financiers ! Or, la mutualisation des outils et bases de données des différents opérateurs est un gros chantier. Idem pour l'intégration des milliers de bénéficiaires du RSA, auxquels il convient de proposer rendez-vous, services, contacts, à hauteur de leurs besoins, souligne la CFTC.

L'accompagnement de ces derniers par l'Opérateur France travail suscite beaucoup d'interrogations, et pas seulement sur le plan financier. Un « contrat d'engagement » sera en effet signé entre l'allocataire du RSA et l'opérateur chargé de l'aider. En contrepartie du versement du RSA, l'allocataire sera tenu de respecter de nouveaux devoirs. Mais lesquels ? Les 15 à 20 heures hebdomadaires d'activité obligatoire, évoquées par le gouvernement en début d'année, ont été retirées de l'avant-projet de loi. Retrait dont s'est réjoui Cyril Chabanier, qui avait alerté les pouvoirs publics : « Si on nous dit que les personnes qui touchent le RSA doivent travailler 20 h en contrepartie, ça n'a pas de sens. Si on est capable de donner 20 h de travail à quelqu'un, alors on lui donne un salaire, pas le RSA ! »

Pour autant, cette nouvelle obligation ne disparaît pas complètement, puisque le ministre du Travail a déclaré, le 23 mai, qu'elle serait « adaptée » à chacun. Sans plus de clarification. Et pour s'assurer de son exécution par l'allocataire, un éventail de sanctions sera mis en place⁴. « Avant de sanctionner, il faudra regarder si les obligations d'accompagnement auront bien été respectées, précise d'emblée la CFTC. Ce qui ne pourra être le cas sans agents et travailleurs sociaux supplémentaires. Dans tous les cas, l'accompagnement ne doit pas se limiter à un contrôle ou une surveillance. Il doit être de qualité, c'est-à-dire bienveillant. Il doit admettre que le bénéficiaire puisse faire une erreur d'orientation ou de démarche. »

Espérons que ces réserves seront entendues des parlementaires, qui examineront le texte cet été. Les lignes devraient aussi bouger en fonction des remontées de terrain, car 18 départements se sont portés volontaires pour de premières expérimentations depuis janvier dernier.

■ MV

1. Chiffres au 1^{er} trimestre 2023 hors Mayotte.

2. Cap emploi a pour mission d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes handicapées et leurs employeurs.

3. Chiffres de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), 2020.

4. À l'heure actuelle, seules la radiation et la suppression temporaire existent. Sera ainsi créée une suspension des aides avec possibilité de versement rétroactif si l'allocataire se met en conformité avec ses devoirs.

CONGRÈS 2023

Les Bretons au taquet !

Le 54^e Congrès confédéral se tiendra à Rennes, du 14 au 17 novembre. Comme l'a annoncé Éric Heitz, secrétaire général, dans l'édito de votre précédent numéro, les inscriptions sont d'ores et déjà ouvertes. Les équipes bretonnes travaillent d'arrache-pied – mais non sans humour – à votre accueil. Au pays des légendes et des exploits, gageons que cette édition marquera de son empreinte l'histoire de la CFTC !

Crédits : Bernard Gouédard





De gauche à droite : Annie Cottier, secrétaire générale de l'UR Bretagne (fédération Santé-Sociaux); Michel Rollo, ex-président de l'UR (Santé-Sociaux); Alain Alaterre, président de l'UR et SG de l'UD 22 (Enseignement et Formation); Richard Cocq, conseiller à l'UR (ex-SG) et conseiller à l'UD 56 (Territoriaux); Cyrille Lechevestrier, président de l'UD 35 (CSFV); Thierry Papin, SG adjoint de l'UR (Unar).

« Le Congrès ? La promesse d'une belle aventure »

Autour de la table ronde, six des valeureux organisateurs du prochain Congrès confédéral relatent la genèse de cette aventure, ainsi que les retombées attendues dans les quatre départements bretons.

Comment cette aventure a-t-elle commencé ?

Michel : Richard et moi avons déposé la candidature de l'union régionale CFTC Bretagne en 2019, pour l'organisation du Congrès confédéral de 2023. Respectivement en tant que secrétaire général et président de l'UR. Et, en septembre 2021, à notre plus grande joie, nous avons reçu une réponse positive ! Nous travaillons main dans la main avec Annie et Alain, qui nous ont succédé depuis lors à ces mandats.

Et, tandis que le compte à rebours a commencé, vous avez l'air tout à fait sereins...

Richard : L'air seulement ! (*Rires*) Quand Michel et moi avons lancé l'idée, on savait que ce serait un gros boulot. Nous avons déjà observé l'effervescence qui accompagne chaque Congrès confédéral. C'est une chose de le savoir et une autre de tenir concrètement la feuille de route entre les mains...

Je me suis dit : qu'avons-nous fait là ? Je plaisante, évidemment : la tenue du Congrès suscite l'enthousiasme général. De nombreux militants se sont naturellement investis, jusqu'à être 150 à se porter volontaires pour la tenue de l'événement.

Thierry : Il y a un véritable élan ! Les jeunes pourront dire : on y était ! C'est un grand motif de fierté.

Cyrille : C'est la première fois que le Congrès a lieu en Bretagne ! C'est un symbole fort...

Pourquoi ne pas vous être lancés plus tôt ?

Michel : Cela faisait longtemps qu'on y pensait, mais on cherchait en vain une structure adéquate. Il est primordial de garantir un bon accueil. Lorsque le Couvent des Jacobins a ouvert ses portes en 2019, le déclic s'est produit. Nous sommes vraiment heureux de mettre ce lieu à disposition des congressistes : il est chargé d'histoire, mais résolument

La RSE au cœur des débats

Thème du Congrès 2023 : la RSE ou responsabilité sociétale de l'entreprise. Une notion articulée autour de 7 piliers : gouvernance de la structure, droits humains, conditions et relations de travail, responsabilité environnementale, loyauté des pratiques, protection du consommateur et développement local. Vous êtes invités à réagir à ce thème en amendant la motion, dès le mois d'août.

Pour cela, rendez-vous sur votre application CFTC l'App !



L'union départementale d'Ille-et-Vilaine, devenue le fief des réunions préparatoires du Congrès.

moderne. Et idéalement situé dans le centre historique, ce qui va apporter un souffle aux commerçants de la ville, malmenés par le Covid et les *black blocs*.

Qu'attendez-vous de la tenue du Congrès à Rennes ?

Annie : Nous en attendons beaucoup ! En termes de visibilité auprès de nos militants, pour commencer.

Cyrille : Beaucoup de retombées positives vont en découler. Ce Congrès est la promesse d'une belle aventure pour notre mouvement !

Michel : Comme le disent Annie et Cyrille, l'objectif est de faire découvrir à nos jeunes adhérents et militants ce qu'est un Congrès. D'habitude, on est sept par département à pouvoir assister à la fête confédérale. Et tous ceux qui ont vécu une telle expérience en sont revenus extrêmement stimulés. Là, on donne cette opportunité à 150 militants bretons ! Cela ne peut qu'enclencher une belle dynamique parmi nos forces vives.

Alain : Cela participe en effet d'une dynamique de développement à travers toute la région.

C'est-à-dire ?

Alain : La CFTC fait plus de 10% en Ille-et-Vilaine, un résultat supérieur à la moyenne nationale. Mais ce n'est pas le cas partout en Bretagne. Le chiffre est plus bas dans certains départements, alors qu'il y a un fort potentiel. Certains

chiffres sont d'ailleurs en train de remonter, sous l'effet de la régionalisation de certains syndicats : la CSFV (Commerce, Services, Force de vente), le Transport, la Métallurgie, Santé-Sociaux. Avec l'accord de la région et de la fédération, ces syndicats départementaux sont devenus régionaux. Ce faisant, les ressources ont été mutualisées; nos forces, trop éparpillées, se sont structurées. Nous avons repris des bastions, où nous avions disparu depuis longtemps... Le bilan en est très satisfaisant. Le Congrès nous permet de nous rassembler et de pousser cette réflexion sur notre stratégie de développement.

Richard : Oui, le Congrès nous aide à prendre conscience de ce que nous devons faire pour nous améliorer. Je suis très fier, même si on est petits. Ceci dit, comme le souligne Alain, on a grandi, on continue de grandir. Il y a, en Bretagne, un terreau favorable à la CFTC, qu'il nous faut ensemer. Le Congrès sera un engrais bio pour le fertiliser. Son impact médiatique sera positif, même auprès des autres organisations syndicales auxquelles il s'agit de montrer que nous savons être là quand il le faut. Qu'on n'est pas frileux pour organiser des événements.

Quels sont les secteurs forts, actuellement, en termes d'emploi ?

Annie : Sur Rennes, le premier employeur, c'est le CHU. La fonction publique est un secteur relativement important. De



grosses entreprises sont aussi présentes : Stellantis, le groupe VYV, Transdev, Yves Rocher...

Cyrille : La CSFV est très présente avec beaucoup d'entreprises d'agro-alimentaire en Ille-et-Vilaine (industrie laitière, viande...), ainsi que la grande distribution. Mais cela ne doit pas nous faire oublier la communication numérique, archi-présente.

Thierry : À part Capgemini, installé à Rennes, ce sont pour l'essentiel de petites structures. On ne sait pas toujours que la Bretagne est à la pointe du numérique.

Alain : D'ailleurs, Rennes et ses alentours constituent la capitale de la cybersécurité, avec le pôle de Ploufragan.

Au niveau logistique, que nous avez-vous concocté ?

Michel : Les 150 volontaires seront organisés en une dizaine de pôles : de l'accueil-sécurité aux questions d'hébergement et de transports, en passant par la communication. Ils seront bien sûr identifiables par leur tenue, à la bretonne. Notez bien que ce ne sera pas la seule touche locale. Nous mettons en place un stand régional, où les produits culinaires ne seront pas les seuls à l'honneur ! Je ne vous en dis pas plus, ce sera une surprise...

Thierry : Pour la soirée festive, nous préparons une introduction musicale locale aussi, avec un bagad qui jouera durant l'apéritif.

Le Congrès est participatif !

Au-delà des moments de vote, les syndicats sont invités à échanger, débattre et intervenir. Ainsi, les présentations de la motion, du rapport financier et du rapport d'activité sont suivies d'une séance de réponses aux questions de la salle, préalablement collectées par écrit.

Annie : Et puis, il y aura le clou du spectacle... Mais là non plus, nous ne pouvons pas trop en dire... Disons qu'il s'agira de théâtre militant ! Une pièce très demandée dans notre région actuellement.

Thierry : À tel point que Netflix nous en demandera bientôt les droits ! (Rires) Sérieusement, c'est une pièce magnifique, qui fait écho à une histoire locale... Mais chut, il faut ménager le suspense !

L'actualité, plutôt chargée avec les manifestations contre la réforme des retraites, ne nuit-elle pas à votre suivi de l'organisation ?

Annie : Au contraire ! Ces rassemblements ont créé une émulation au sein des troupes CFTC : nous poursuivons simplement cet élan de mobilisation.

Cyrille : Parce que c'est une année où nous nous battons contre l'injustice de cette réforme, parce que c'est une année d'élections en entreprise, on est visibles et le Congrès sera d'autant plus important !

Alain : C'est vrai. On est dans la rue, on a des élections, on a aussi eu notre congrès breton l'année dernière : en termes d'organisation, la mécanique est rodée ! Et la CFTC n'a jamais été autant reconnue.

Richard : Ce qu'on est, ce qu'on fait, ça s'est retrouvé dans les manifestations. On n'attend pas des personnes qu'elles fassent des résultats : on va les prendre telles qu'elles sont. Au cours des précédents mois, notre manière de vivre le syndicalisme a été visible et appréciée : on en a retiré une large adhésion.

Thierry : Avec le Congrès confédéral, nous passons à une autre échelle : toute la France aura les yeux braqués sur nous... Et la rumeur selon laquelle la Bretagne est la plus belle des régions va se voir confirmée ! Mais ne le notez pas, on ne veut pas susciter de jalousies ! (Rires)



Volontaires ! (De gauche à droite, en haut) Thierry Peschard, président du syndicat CSFV Bretagne et vice-président de l'UD 35; François Macquaire, juriste de l'UD 35; Thierry Papin ; Richard Cocq; Bruno Ruellan, conseiller UD 35 et UR Bretagne; Nicolas Dollé, chargé de la formation syndicale à l'UD 35 et l'UR Bretagne; Annie Cottier; Jean-Baptiste Baillet, président du syndicat Santé-Sociaux Bretagne et conseiller à l'UD 35; Cyrille Lechevestrier; Pascal Steinbach, conseiller UD 35; Patrice Garel, directeur du bâtiment et de la sécurité du Couvent des Jacobins. (En bas) Jean Collet, président d'honneur de l'UR Bretagne; Michel Rollo; Alain Alaterre; Danielle Abgrall, trésorière de l'UD 56 et de l'UR Bretagne.



En live

L'espace Congrès attend votre visite sur CFTC l'App. Piochez-y toutes les infos concernant l'offre de transports, hébergement et restauration, le programme des quatre jours, la motion, le rapport d'activité... mais aussi un quiz pour vous amuser. Pendant le Congrès, vous pourrez y suivre l'essentiel des débats et les photos/vidéos d'ambiance!

Accédez à CFTC l'App depuis votre ordinateur (cftc-app.fr) ou votre mobile, en téléchargeant l'application depuis Play Store ou depuis App Store. Créez votre compte et naviguez librement parmi toutes les rubriques!

Le Couvent des Jacobins offrira un écrin idéal aux congressistes pour ce moment fort de la vie démocratique du Mouvement.



Crédit : Bernard Gouédard

MOBILITÉ ET RECONVERSION

Séminaire croisé

Pour la 5^e année, les deux délégations confédérales emploi-chômage et formation, animées respectivement par Éric Courpotin et Maxime Dumont, ont organisé un séminaire croisé, du 28 mai au 2 juin, à Rennes. Des responsables de la délégation logement, dont le chef de file est Alain Kaufmann, ont participé pour la première fois à cette rencontre, pour davantage de transversalité et présenter les dispositifs d'Action Logement. Le thème de la mobilité et la reconversion professionnelle (en emploi ou en dehors de l'emploi) a rassemblé près d'une centaine de stagiaires, autour d'ateliers, de tables rondes et d'une plénière dédiée aux résultats des dispositifs de reconversion*. À noter, la tenue d'une table ronde «Triptyque formation-emploi-logement», autour de cas pratiques, pour proposer des solutions en termes de mobilité et de reconversion, que ce soit du côté de Pôle emploi, de la formation ou du logement. Ouverts par Cyril Chabanier, les débats se sont clôturés en présence d'Annie Cottier, secrétaire générale de l'union régionale Bretagne.

■ AI

*Étude réalisée par France Compétences auprès d'individus ayant entamé ou achevé une reconversion entre 2016 et 2021, publiée en février 2022.

HOMMAGE

Gérard Burlet

Nous avons appris la triste nouvelle du décès de Gérard Burlet, conseiller prud'homme CFTC à Lyon. Retraité depuis quelques années, il avait adhéré à la CFTC il y a plus de 25 ans. Il était un formateur très engagé au sein de l'Institut pour la formation des conseillers prud'hommes (IFCP) CFTC. Et très assidu auprès de ses collègues conseillers, pour lesquels il effectuait notamment une veille juridique active. Ses obsèques ont eu lieu le 9 juin dernier. Il avait 69 ans. L'IFCP et les équipes confédérales adressent toutes leurs condoléances à ses proches.

■ SB



RÉFLEXE

La Ressourcerie de l'App

Au revoir, espace Adhérent ! CFTC l'App prend le relais, grâce à son nouvel espace, la Ressourcerie de l'App ! L'objectif : rendre nos productions CFTC le plus accessibles possible. Besoin du logo pour vos communications ? D'une affiche pour promouvoir la CFTC ? Adoptez le réflexe Ressourcerie ! Il est même possible de commander directement à l'imprimeur les productions dont vous avez besoin. Plusieurs productions sont personnalisables : vous pouvez y apposer le logo de votre structure ou ajouter le contact de votre choix.

Vous avez dans vos tiroirs une affiche dont vous êtes fiers ou un tract qui a eu du succès auprès de votre public ? N'attendez plus, partagez-les sur la Ressourcerie ! Vous pouvez aussi *liker* le contenu qui vous plaît.

Vous n'avez pas encore créé votre compte CFTC l'App ? Rendez-vous sur le store de votre téléphone pour télécharger l'appli, ou sur votre ordinateur, sans téléchargement, à l'adresse www.app.cftc.fr. Vous rencontrez des difficultés avec votre application ? Écrivez à contact-app@cftc.fr

■ CV

PÉNIBILITÉ NUMÉRIQUE

144

C'est le nombre de mails hebdomadaires gérés par les salariés*. Une moyenne qui grimpe à 194 pour les managers et 331 pour les dirigeants. 10% des salariés envoient des mails après 20h au moins 50 soirs par an. En outre, plus de la moitié des mails reçoivent une réponse en moins d'une heure, ce qui traduit l'hyperactivité de leurs auteurs. Pourtant, cette charge mentale pourrait être atténuée avec de meilleurs usages. En effet, 30% des e-mails sont générés par l'utilisation de la «copie à», 25% par celle du «répondre à tous», 18% celle du «transfert». À tel point que l'on parle aujourd'hui de «bruit numérique» assimilé à une pénibilité.

■ MV

*Étude publiée par la start-up Mailoop et le cabinet d'audit Mazars le 15 mai 2023.

LA BONNE PAYE

Net social

Depuis le 1^{er} juillet, vos bulletins de paye mentionnent le «montant net social». C'est-à-dire la différence entre vos salaires, primes, heures supplémentaires, avantages en nature, etc., et vos cotisations sociales sur ces rémunérations. L'objectif ? Faciliter la déclaration de ses ressources aux CAF pour bénéficier de certaines prestations sociales (prime d'activité, RSA...). En outre, l'employeur pourra, sans attendre, mettre en œuvre le nouveau modèle de bulletin plus lisible, prévu, lui, pour le 1^{er} janvier 2025.

■ LB

Vos congrès en région

Attention : clôture des inscriptions au Congrès confédéral de Rennes le **2 octobre** !

- **Le 22 septembre**, UD du Territoire de Belfort, à Belfort
- **Le 27 septembre**, UID Auvergne, à Clermont-Ferrand (63)
- **Le 29 septembre**, UD des Pyrénées-Atlantiques, à Pau
- **Le 12 octobre**, UD de la Manche, à Barneville-Carteret
- **Du 18 au 20 octobre**, fédération Agriculture, à Vichy (03)

CFTC HAUT-RHIN

« On y va ! »

Pascale Lichtenauer sillonne le Haut-Rhin à la rencontre des agents de la santé du secteur public. Inlassablement, avec son équipe militante, elle soutient et développe les sections CFTC. Elle en veut toujours plus pour notre mouvement et pour les travailleurs.

Première organisation syndicale dans la plus grosse structure hospitalière du département*. Progression de plus de 6 points par rapport au précédent scrutin dans la fonction publique... Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Dans le Haut-Rhin, la CFTC a le vent en poupe dans la santé publique.

«C'est vraiment parce que nous sommes une équipe que nous parvenons à faire du développement», aime à rappeler Pascale Lichtenauer, l'animatrice dynamique de cette équipe CFTC non moins active. «Et parce que nous avons cherché à comprendre la façon de faire de nos collègues du Bas-Rhin, qui se développent fortement.» La méthode ? «Se déplacer beaucoup. Être sur le terrain, très peu dans les bureaux», assure la militante chevronnée.

Points bleus

Tous les mois, chaque section Santé publique CFTC du département reçoit la visite d'un collègue militant. «Certaines sections ont besoin de plus de soutien que d'autres », constate Pascale Lichtenauer. Elle procède inmanquablement de la même manière lorsqu'elle se rend dans une petite structure hospitalière : «Je prends le café avec les personnels pendant leur pause et on discute... Autant dire que je bois de nombreuses tasses de café !» Et dans les grosses structures : «Je passe dans les services, on me connaît et l'on me sait disponible pour répondre aux questions.»

Manipulatrice en radiologie de métier, Pascale Lichtenauer est conseillère à l'union départementale du Haut-Rhin, vice-présidente de la fédération Santé-Sociaux depuis quelques semaines... et conseillère municipale ! Elle préside aussi le syndicat Santé-Sociaux CFTC du Haut-Rhin, mais le plus clair de son temps est occupé par le développement dans la santé publique du département.

À ce jour, le pôle Santé publique de la CFTC du Haut-Rhin compte 11 sections. Les responsables de ces sections se réunissent chaque mois à l'UD, à Mulhouse, toujours le même jour de la semaine. Car tout est réfléchi ! Pascale a «organisé les heures de détachement de telle manière que les militants aient tous en commun quelques heures le jeudi». Ces réunions de pôle sont l'occasion de choisir collégialement les hôpitaux dans lesquels ils iront à la rencontre des agents,

Crédit : DR



Pascale Lichtenauer (en robe à fleurs, au premier rang, à droite) et les responsables de section en réunion de pôle Santé publique à l'UD, le 29 juin.

avec l'objectif d'implanter une section (en convainquant au moins deux personnes). «Et on y va !», lance fièrement Pascale, qui aime relever les défis. Les nouvelles sections sont «parrainées» par des militants aguerris. C'est ainsi qu'ils ont créé quatre sections sur 2018-2022 (lire aussi l'encadré).

«À chaque fois, puisque la CFTC n'est pas représentative au niveau national dans la fonction publique hospitalière, j'envoie un mail à la direction ou aux ressources humaines de l'établissement ciblé, afin de demander l'autorisation d'installer notre "point bleu", et nous nous accordons sur le lieu et la date», précise la militante. Qui parle d'expérience : «On ne m'a jamais dit non.» Et le jour J ? «Avec plusieurs militants, nous installons notre point bleu devant les vestiaires aux heures de transmission ou bien devant le self... Parfois avec des gadgets, toujours avec notre Petit Journal et toujours à l'écoute pour répondre aux interrogations.»

Une gazette à succès

Depuis 2010, en effet, *Le Petit Journal* de la santé publique CFTC du Haut-Rhin est édité sans faillir tous les mois. «Une seule exception», stipule sa rédactrice, Pascale Lichtenauer : «Pendant trois mois en 2020, au plus fort du Covid, quand l'UD était fermée et que nous ne pouvions pas imprimer cette gazette.» Pascale rédige une première version du *Petit Journal*, puis la soumet aux responsables de section au moment de leur réunion de pôle mensuelle. Les articles sont relus et amendés pendant cette réunion. Les sujets récurrents portent sur

«les textes réglementaires, des réponses aux questions qui sont apparues fréquemment et des rappels sur les thèmes phares que sont les congés, la formation...», explique la militante. Ce *Petit Journal* est envoyé aux adhérents et distribué physiquement sur tous les sites où l'équipe est autorisée à se rendre. Partout, Pascale Lichtenauer le constate : «Nos analyses de textes réglementaires complexes ont un grand succès.» Elle passe aussi «beaucoup de temps chaque jour au téléphone, pour répondre aux demandes des militants des divers établissements, pour les accompagner dans leur mandat auprès des agents. De toute mon expérience syndicale, je peux dire que je n'ai jamais connu de période aussi tendue, aussi difficile pour les personnels.» Les combats portent essentiellement sur les bas salaires et les primes des agents des Ehpad, la qualité de vie au travail «qui se détériore par manque de personnels».

Pascale Lichtenauer sollicite régulièrement l'ARS (Agence régionale de santé), où on lui assure «que les éléments sont remontés auprès du ministère».

Être au fait de l'actualité du secteur permet à Pascale de répondre au mieux aux nombreuses sollicitations des militants, des adhérents et des agents en général. Elle peut aussi témoigner que la CFTC porte des revendications dans les niveaux décisionnaires. «Tout cela participe à la reconnaissance de notre investissement et de nos compétences... en plus de notre présence active dans les établissements. Et au final, les gens, même s'ils n'adhèrent pas, votent CFTC au moment des élections et nous progressons d'une manière ou d'une autre.» Parole de militante passionnée et fière de son équipe.

■ SB

*GHR : Groupe hospitalier de la région de Mulhouse et Sud-Alsace, qui regroupe 10 établissements (environ 2600 lits) et emploie quelque 5400 agents (près de 6000 personnes avec les médecins).



La CFTC dans la santé publique du Haut-Rhin

- 2018-2022 : + 4 sections et + 6 points aux élections dans la fonction publique hospitalière (11,32% en 2013 ; 17,64% en 2022)
- Objectifs 2022-2026 : + 5 sections dont 2 dans les deux plus gros établissements dans lesquels la CFTC n'est pas implantée et donc 5 listes supplémentaires déposées aux élections de 2026

Point bleu à Rouffach, le 22 juin : des militants CFTC du pôle Santé publique avec Pascale Lichtenauer (devant, en jean).

Crédit : DJR

CPPAP 0226 S 06330
Dépôt légal : juillet 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, Paul Mercier, Maud Vaillant.

Ont collaboré à ce numéro : Valentine Cuzin, Audrey Iacino.

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



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.orias.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.orias.fr)**