

N° 1596
Novembre 2023
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



cftc

À la Une – Halte au gel des salaires !



54^e Congrès : regards croisés

L'équipe dirigeante confédérale a joué le jeu de répondre à brûle-pourpoint à quelques questions personnelles sur l'aventure que représente chaque Congrès.

Crédit : Amélie Marzouk



Cyril Chabanier

Votre premier Congrès confédéral ?

Celui de Poitiers, en 2011. J'étais alors à la CFTC depuis près de dix ans, et déjà bien engagé puisque j'étais secrétaire général adjoint de la fédération Protection sociale et Emploi, délégué syndical, élu CE et DP à la Cnaf (Caisse nationale des allocations familiales). Je retiens en particulier de ce congrès la reprise parodique par les Jeunes CFTC d'une chanson de Mika. Une très bonne initiative qui a mis une sacrée ambiance ! Un véritable moment festif et fédérateur !

Le plus marquant ?

J'ai forcément envie de répondre le dernier en date, celui qui s'est tenu à Marseille en 2019, car j'y ai été élu président.

Le 13^e président confédéral, originaire des Bouches-du-Rhône, le 13^e département de France, et élu dans ce département même ! Si l'on en croit l'anecdote, il semble que ce chiffre me porte plutôt chance !

En un mot, à quoi sert le Congrès ?

C'est le moment phare de la vie de notre syndicat ! Il permet non seulement à nos militants de se rencontrer, de tisser des liens entre eux et avec l'équipe dirigeante, mais aussi de définir nos positionnements tant sur les sujets économiques, sociaux et environnementaux, que sur notre politique de développement. Ce moment permet de faire corps, de faire société... Je dirais qu'il est notre raison d'être, car c'est le Congrès confédéral qui fait de nous tous une grande et belle famille !

Crédit : Amélie Marzouk



Éric Heitz

Votre premier Congrès ?

Celui de Dijon, en novembre 1999. Et c'est à ce titre qu'il reste un souvenir très fort à mes yeux... Même s'il a été un peu houleux ! Quelques

sifflets dans la salle, des concours d'applaudissements entre les deux camps en présence, des intervenants qui montaient s'exprimer à la tribune de manière intempestive, d'autres qui la quittaient par opposition... C'était plutôt mouvementé.

Le plus marquant ?

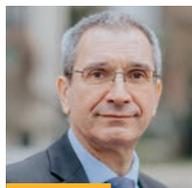
C'est difficile, car ils sont tous très différents... Mais je dirais celui de Marseille, en 2019, parce qu'il célébrait le

centenaire de la CFTC et parce que c'est celui qui m'a élu secrétaire général. Pour ces raisons, il m'a particulièrement touché.

En un mot, à quoi sert le Congrès ?

C'est un moment important pour le mouvement, une étape cruciale de notre vie démocratique. Il s'agit en effet de rendre compte aux militants des actions qui ont été menées durant quatre années. Puis de renouveler les instances dirigeantes qui conduiront le nouveau projet et rendront compte de sa réalisation en 2027. Mais c'est aussi un temps très intense d'échange, de convivialité. Un beau congrès compte nombre de participants et de participantes !

Crédit : Guillaume Blanchon



Manuel Lecomte

Votre premier Congrès ?

Celui de Strasbourg, en 2008. Assez remuant, car deux équipes politiques se trouvaient en compétition. Il a fallu contrôler l'accès au palais des congrès

pour éviter les coups d'éclat entre les « équipes de supporters » des prétendants aux responsabilités... qui s'opposaient parfois virilement. J'ai pris conscience que les intérêts partisans ne doivent jamais primer sur le développement de la CFTC.

Le plus marquant ?

Celui de Marseille où, pour la première fois, le mouvement m'a fait confiance en m'élisant trésorier confédéral adjoint, aux côtés d'Isabelle Thérain. Ce devait être un mandat

de transition ; notre tandem aura hélas été trop court. La maladie a eu raison de la ténacité d'Isabelle.

En un mot, à quoi sert le Congrès ?

Ce sont 1200 personnes qui se retrouvent, témoignent leur attachement aux valeurs CFTC et démontrent son énergie et incontournable présence dans le paysage syndical français. C'est la réflexion collective de femmes et d'hommes engagés, qui vont infléchir notre environnement social et préparer l'avenir de notre syndicat à la lumière des quatre années écoulées. Pour le trésorier, c'est l'occasion de faire un point d'étape sur la situation économique et budgétaire du mouvement... et de rappeler la nécessité de toujours bien assurer le financement d'un projet si on souhaite le mener à terme !



Crédit photos : Bernard Gouédard

ÉCONOMIE ET EMPLOI

Halte aux salaires figés !

Le 13 octobre dernier, à l'aube de la Conférence sociale, l'intersyndicale s'est à nouveau rassemblée, pour plaider en faveur de l'augmentation des salaires. La CFTC reste plus mobilisée que jamais.

«Le pouvoir d'achat est la préoccupation numéro un de nos concitoyens, a martelé Cyril Chabanier, président confédéral, lors de la conférence de presse qui a précédé la manifestation du 13 octobre dernier. Aujourd'hui, il y a un certain nombre de personnes qui travaillent, y compris à plein temps et en CDI, et qui n'arrivent plus à boucler leur fin de mois, à remplir leur frigo ou à trouver un logement !» En dépit d'une actualité internationale douloureuse, l'intersyndicale a tout de même rassemblé près de 200 000 personnes à travers la France «contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes-hommes». Dont la Confédération européenne des syndicats (CES), qui proteste «contre les plans de l'Union européenne visant à réintroduire l'austérité». Si ce choix se concrétise, «les investissements pour l'emploi, la transition verte, la transition numérique et les services publics ne seront pas faits», explique Esther Lynch, secrétaire générale de la CES.

Comment augmenter les salaires ?

L'intersyndicale se montre unie sur les clés de la revalorisation salariale. Augmenter le Smic, oui, mais aussi pénaliser les entreprises qui ne respectent pas la loi et appliquent des minima conventionnels inférieurs au Smic. Ce, en les excluant des aides publiques, notamment. La conditionnalité de ces aides est un argument de longue date de la CFTC, comme celui de la régulation des branches. «Près d'une branche sur deux n'a pas révisé ses grilles de salaires depuis dix ans !», s'est indigné Cyril Chabanier.

Autre urgence, l'égalité professionnelle et la revalorisation des salaires des femmes, qui gagnent en moyenne 14,8 % de moins que les hommes dans le secteur privé, d'après l'Insee. Une différence qui peut excéder 25 % si l'on tient compte du nombre d'heures travaillées. De fait, plus d'un quart des

femmes sont employées à temps partiel, contre 7,5 % des hommes, selon le ministère du Travail.

La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale est également réclamée par toutes les organisations syndicales. En effet, celle-ci n'est rendue obligatoire qu'en... 2026! Pourtant, ses avancées sont multiples : elle vise à renforcer l'information des candidats à un poste (en leur donnant la fourchette de rémunération initiale) et des salariés (sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux moyens, ventilés par sexe, des salariés accomplissant un travail comparable).

Les avancées timides de la Conférence

Le ton était ainsi donné à l'aube de la Conférence sociale sur les salaires, qui s'est tenue trois jours plus tard, le 16 octobre. L'intersyndicale est-elle parvenue à se faire entendre? «On n'a pas perdu notre temps, c'est tout de même la première fois que l'on parle des rémunérations à ce niveau», estime le président confédéral, pointant plusieurs pistes intéressantes. En premier lieu, l'amélioration de l'index d'égalité professionnelle, en concertation avec les partenaires sociaux ce mois-ci.



Le pouvoir d'achat est la préoccupation numéro un de nos concitoyens, a martelé Cyril Chabanier, lors de la conférence de presse du 13 octobre.

«Nous avons aussi obtenu la révision à la baisse du calcul des exonérations dont bénéficient les entreprises qui ne respectent pas les minima légaux», continue de lister Cyril Chabanier. C'est intéressant, même si on leur accorde un long délai... Jusqu'au 1^{er} juin», nuance-t-il. Il réagit aussi très favorablement à la création d'un Haut Conseil des rémunérations, instance qui devrait inscrire dans la durée les échanges entamés sur le tassement des grilles de salaires, les contrats courts et le temps partiel subi, le lien entre productivité, création de valeur et salaire, les mécanismes de partage de la valeur – un thème cher à la CFTC. «Il manque tout de même quelques propositions concrètes pour les salariés!», poursuit Cyril Chabanier. Le coup de pouce au Smic n'a jamais été évoqué, pas plus que la rémunération des fonctionnaires ou la mise en place de la conditionnalité des aides aux entreprises... Or face à l'enjeu – rendre aux personnes la possibilité de vivre dignement de leur travail –, le temps est à l'urgence de la décision et non plus à celui de l'incitation», conclut-il.

■ MV



LA GUERCHE-DE-BRETAGNE (35)

Délégués syndicaux agressés

L'affaire a fait les titres des médias locaux. Le 22 septembre, deux délégués syndicaux CFTC se sont fait agresser par un de leurs cadres dans un abattoir d'Ille-et-Vilaine. L'un d'eux témoigne.

Romeo Aioanei, désosseur-pareur, et Kamal Ez-Zahir, pareur-machiniste, sont délégués syndicaux CFTC au sein d'Arc Prestations. Cette entreprise de 120 salariés fournit de la main-d'œuvre à plusieurs abattoirs de Bretagne et des Pays de la Loire, notamment à La Guerche-de-Bretagne. C'est là que Romeo et Kamal se rendent en délégation, le 22 septembre 2023, pour rencontrer les salariés de leur entreprise. Romeo Aioanei raconte.

Que s'est-il passé quand vous êtes arrivés à l'abattoir ?

Le responsable de secteur de notre entreprise est venu nous accueillir et nous a emmenés dans une chambre froide, en bloquant la sortie. Je l'avais rencontré auparavant et il m'avait déjà agressé verbalement. Il nous a dit : « Vous n'avez rien à faire ici, les salariés de cet abattoir n'ont pas besoin de vous, alors vous allez retourner d'où vous venez. » Kamal a rétorqué : « Ce n'est pas à vous de dire si les salariés ont besoin de nous ou pas. » Le responsable de secteur lui a répondu par un coup de poing au visage, et Kamal s'est effondré au sol, inconscient.

Comment avez-vous réagi ?

J'étais prêt à me défendre. L'agresseur sautillait sur place comme un boxeur, en me disant : « Viens te battre ! » J'ai réussi à sortir et à appeler au secours. Pendant ce temps, le responsable de secteur s'est enfui. Je n'arrive pas à me rappeler si j'ai reçu des coups en sortant de la chambre froide... Mais après, j'ai eu des douleurs aux cervicales et au bras gauche.

Que s'est-il passé ensuite ?

Une infirmière a appelé les pompiers et Kamal a été transporté à l'hôpital. Il est sorti le soir même avec un arrêt de travail de 21 jours. Le responsable de l'abattoir s'est déplacé, mais il n'a pas appelé la gendarmerie ni l'inspection du travail, et il n'a pas trouvé l'agresseur, qui, apparemment, avait quitté les lieux. Depuis, j'ai appris qu'il était aussi en arrêt pour accident du travail ! Après un passage à l'infirmier, quelqu'un m'a emmené chez le médecin, qui m'a arrêté 17 jours. J'ai appelé ma DRH pour lui raconter mon agression. Elle a qualifié cela d'« incident »... Le lendemain, j'ai porté plainte contre mon agresseur à la gendarmerie. Plus tard, je me suis rendu à la médecine du travail.

Comment la CFTC vous a-t-elle aidé ?

J'ai eu rendez-vous avec un juriste de l'union départementale d'Ille-et-Vilaine, qui a informé la presse locale et a contacté l'inspection du travail. L'UD l'avait déjà alertée sur notre situation dans l'entreprise, mais cette fois-ci, l'inspection a dit qu'elle allait mener une enquête. Ma fédération, la CFTC-CSFV (Commerce, Services, Force de Vente), a aussi écrit à la direction de mon

entreprise pour lui demander de sanctionner l'agresseur et de le retirer de son poste de travail. Par ailleurs, la Confédération m'a invité au Congrès de Rennes, et je compte bien y aller.

Savez-vous pourquoi ce responsable de secteur vous a agressés ?

Le patron ne veut pas de syndicat dans son entreprise. Par exemple, il a refusé de signer les NAO (négociations annuelles obligatoires), tout en augmentant les salaires. Il a dit : « On n'a pas besoin d'un syndicat pour ça. » En ce qui concerne le CSE, tous les membres ont démissionné, sauf moi, après avoir subi des pressions. La direction conteste les procès-verbaux et ne les signe jamais, il n'y a pas de dialogue. C'est pourquoi j'ai voulu créer une section. J'ai été désigné délégué syndical en 2021, et Kamal en juin dernier. À sa première réunion de comité, le patron nous a dit que nous ne connaissions rien aux questions de CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) et nous a ordonné de quitter la salle. Étant donné comment il se comporte avec des salariés protégés, je vous laisse imaginer ses relations avec les autres...

Quels problèmes avez-vous pu soulever en CSE, jusqu'ici ?

Nous n'avons pas assez de matériel pour travailler. Il y a aussi un problème sur les pauses. Nous avons normalement droit à 20 minutes par jour. D'après le patron, certains salariés dépassent ce temps, donc il nous retire à tous 30 minutes de salaire par jour. Il a dit : « Si vous n'êtes pas d'accord, vous n'avez qu'à attaquer aux prud'hommes. »

Est-ce que vous subissez des discriminations syndicales ?

Oui. Par exemple, on me change tout le temps de poste de travail, parfois dans la même journée.

Aujourd'hui, comment vous portez-vous, Kamal et vous-même ?

J'ai encore mal aux cervicales et je suis toujours choqué par ce qui s'est passé. J'ai vraiment peur et si je retournais au travail, je me sentirais en danger. Kamal, lui, se plaint de maux de tête et d'une douleur au coude. Moralement, il ne se sent pas bien, il est en état de choc, et il y a de quoi : il s'est fait chasser de sa première réunion de CSE, et à sa première délégation, il se fait frapper !

■ Propos recueillis par LB

NB : à l'heure où nous rédigeons ces lignes, Romeo n'a pas repris le travail.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

La CFTC signe l'accord

Revalorisation des pensions de 4,9 %, abandon du malus... La CFTC a signé un ANI sur la retraite complémentaire plutôt avantageux... Un progrès qui fait écho au recul induit par la brutale réforme du régime général.

Durant la négociation de l'accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire pour la période 2023-2026, la CFTC a défendu avec succès la prise en compte de l'inflation dans le calcul des pensions. Ainsi, l'accord prévoit leur relèvement à hauteur de 4,9 % à compter de ce 1^{er} novembre. Deuxième avancée : face au report de l'âge légal de départ à la retraite – décision qu'elle a qualifiée d'« injuste et brutale » –, la CFTC a plaidé pour la suppression du « malus ». Introduit en 2019, ce dispositif incitait les personnes à travailler un an de plus que l'âge légal de départ, pour ne pas se voir imposer une décote de 10 % sur leur pension complémentaire pendant trois ans. L'ANI le fait disparaître*.

Troisième avancée, l'ANI prévoit désormais la possibilité pour les personnes ayant demandé leur retraite, mais qui continuent de travailler en parallèle, de s'ouvrir des droits supplémentaires auprès de l'Agirc-Arrco. Ils pourront liquider, comme dans le régime général, une seconde pension de retraite lorsqu'ils cesseront définitivement leur activité. Enfin, le niveau de dotation d'action sociale se voit consolidé. En effet, l'Agirc-Arrco ne se limite pas à piloter la

gestion des retraites complémentaires, mais offre également aux pensionnés un panel de services et d'aides financières – trop méconnus – relatifs au logement, à la santé et à la dépendance, au retour à l'emploi... La CFTC estimait même que, compte tenu de la situation financière favorable du régime, une hausse des dépenses allouées à ce versant social aurait pu être envisagée, pour permettre de mieux accompagner le vieillissement progressif de la population.

Pas de ponction

Les partenaires sociaux ont pu proposer ces avancées sociales, malgré leur coût, grâce à la pertinence de leur gestion des années durant : les excédents se sont élevés à 5,1 milliards d'euros en 2022. Le régime a aussi pu placer en réserve plus de 68 milliards, qui permettent le paiement des pensions même en cas de choc économique, comme lors de l'épidémie de Covid. C'est ce que la CFTC a tenu à rappeler face aux menaces de ponction, émises par le gouvernement. Celui-ci avait en effet souhaité mettre à contribution l'Agirc-Arrco pour « l'équilibre général du système » et la revalorisation des petites pensions.

Annnonce qui a suscité l'indignation légitime des partenaires sociaux. « Nous n'acceptons pas que les réserves constituées avec les cotisations des salariés du privé servent à financer le système global des retraites et le déficit des régimes des fonctionnaires ou des régimes spéciaux, explique le président confédéral. Les partenaires sociaux ont su maintenir le budget de l'Agirc-Arrco à l'équilibre, en prenant, lorsque c'était nécessaire, des mesures impopulaires. L'État, quant à lui, n'a pas instauré de malus dans des régimes pourtant déficitaires. Nous avons montré que nous savions prendre nos responsabilités, pas lui ! »

Pour autant, les partenaires sociaux ne ferment pas la porte à une participation à la revalorisation des petites retraites... à condition de garder la main. Ils ont donc décidé d'inscrire dans l'accord que la question sera traitée dans un groupe de travail paritaire mis en place d'ici la fin du premier semestre 2024.

■ AC et PM

Vous avez dit complémentaire ?

La retraite de base versée par la Sécurité sociale se voit plafonnée à 50 % des 25 meilleures années de revenus d'un salarié... Ce qui est insuffisant ! Née en 1947 à l'initiative des syndicats, la retraite complémentaire permet donc de combler le manque, en dépassant ce plafond grâce à un système contributif : les pensions versées à la retraite sont proportionnelles aux contributions versées durant la carrière. C'est aux partenaires sociaux que revient le pilotage de ce régime obligatoire, au sein de l'Agirc-Arrco. Tous les quatre ans, ils renégocient, au moyen d'un ANI, les grandes lignes de la gestion de cet organisme, pour tenir compte des évolutions économiques, financières et démographiques.

* Le bonus est quant à lui logiquement sauvegardé pour les personnes qui ne sont pas touchées par la réforme des retraites et qui avaient déjà décalé leur départ avant l'accord. Elles bénéficieront d'une hausse de leur pension de 10 % pendant un an (20 % pour un report de trois ans, 30 % pour quatre ans ou plus).



Connaître ses droits

Entrée en vigueur le 1^{er} septembre dernier, la réforme des retraites induit de nombreuses questions pour les cotisants. La CFTC a élaboré un document qui répertorie les services gratuits et officiels les plus efficaces pour s'informer des démarches et préparer au mieux ce départ à la retraite, selon que l'on est à plus d'un an de la date de retraite souhaitée, ou à moins d'un an. *Connaître ses droits en matière de retraite* est disponible sur La Ressourcerie de l'App.

Des militants CFTC pour vous accompagner

Pour dresser un bilan affiné de votre situation personnelle, n'hésitez pas à solliciter le représentant CFTC de votre entreprise ! Ce dernier peut se rapprocher du service Ressources humaines et vous communiquer diverses informations, voire demander l'organisation de formations dédiées au départ à la retraite.

SUR MESURE

Anticiper la retraite

L'entretien information retraite, personnalisé et gratuit, est ouvert à tout assuré. Un droit méconnu, pourtant fort utile !

• Pour qui ?

Tout assuré de 45 ans ou plus, s'il a enregistré des droits à la retraite dans un régime français obligatoire. Bon à savoir : il est possible de solliciter cet entretien pour un tiers, en complétant préalablement un formulaire de délégation. Ce tiers peut être le représentant du personnel CFTC, par exemple.

• Comment prendre rendez-vous ?

Contactez – par téléphone, par courrier ou par mail – l'un des régimes de retraite, de base ou complémentaire, auprès duquel l'assuré a cotisé.

Bon à savoir : le fait de relever d'une institution de retraite complémentaire n'empêche pas de solliciter un entretien auprès d'une autre. Par exemple, il est possible de solliciter un rendez-vous via l'espace personnel Agirc-Arrco. Et si vous êtes ou avez été, pendant plus de deux ans, fonctionnaire de l'État, magistrat ou militaire, n'hésitez pas à formuler la demande auprès du service des retraites de l'État.

• Quand et comment ?

L'entretien information retraite est préconisé assez antérieurement au départ effectif. Dans tous les cas, il est fortement recommandé de prendre le temps pour cet échange. Plusieurs rendez-vous sont possibles. Pour ce faire, une seule contrainte : il faut prévoir un délai minimum de 6 mois entre les entretiens.

Ces derniers peuvent être organisés par téléphone, en visioconférence ou en présentiel. En pratique, le téléphone est privilégié et offre davantage de créneaux.

• Quel objectif ?

Pour bien préparer le passage en retraite, des questions doivent être élucidées, au-delà du montant de la pension. Par exemple : quel est le meilleur moment pour partir aux meilleures conditions ? Quels effets auraient deux ou trois trimestres de plus/de moins sur mes pensions ? Est-ce qu'une situation particulière dans ma carrière peut être prise en compte dans le calcul de mes droits ? L'entretien vise à balayer l'ensemble de ces questions, afin d'y voir clair et de permettre une prise de décision en connaissance de cause.

• Quel contenu ?

Sur la base d'un relevé de carrière, le conseiller retraite vérifie les périodes d'activité et les éléments de rémunération. En cas de constat d'anomalies, il indique la marche à suivre pour les rectifier. Il informe sur les dispositifs permettant d'améliorer le montant de la retraite : surcote, rachats, retraite progressive, cumul emploi-retraite... Il présente différentes simulations du montant de la retraite en fonction de l'âge de départ et présente les dispositifs de fin de carrière. Surtout, il répond aux interrogations et aux besoins de l'assuré, de manière ciblée et adaptée à la situation de chacun.

■ SB



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général