N° 1606
Septembre 2024
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

Syndicat cftc

À la Une – Quand les multinationales s'assoient sur le droit européen

10 % à portée de main !

Crédit : Studio Amélie Marzouk

Cette rentrée est particulière : les mois qui nous mènent à la fin de l'année sont les derniers du 4e cycle électoral de représentativité ! Au 31 décembre, les compteurs s'arrêteront au ministère du Travail, et début 2025 (après un temps de dépouillement et de vérification des données), nous saurons quelle est l'audience acquise par notre CFTC dans l'ensemble du secteur privé. Nous saurons si nous avons progressé par rapport à nos 9,5 % du cycle précédent. Atteindre notre objectif d'audience de 10 % serait un signal fort qui conforterait la place de la CFTC dans le paysage social français, et tous nos efforts au cours des trois mois qui viennent doivent y contribuer. Chacun des lecteurs de cette Lettre est concerné.

- Il peut être concerné par des élections du CSE dans son entreprise ou l'entreprise voisine : c'est l'occasion de déposer une liste CFTC et de mener une campagne dynamique.
- Dans la perspective des élections pour les salariés de la production agricole, il connaît des travailleurs du secteur qui accepteront de compléter une liste de candidats CFTC dans son département.
- Il parlera de l'offre de service gratuite proposée par la CFTC à tous les salariés des TPE (commerce de proximité, artisans…) et du particulier employeur (assistantes maternelles, aides à domicile…) et pourra les convaincre de voter CFTC du 25 novembre au 9 décembre.

Vous le voyez, chacun peut trouver à s'employer pour nous assurer d'un succès collectif. Je compte sur vous !

Éric Heitz
Secrétaire général

CAMPAGNE TPE

Les UD en mission !

Les élections des salariés des TPE et du particulier employeur sont cruciales pour notre représentativité *(lire aussi l'édito d'Éric Heitz ci-contre)*. Dans le cadre de la campagne TPE, la Confédération a donc lancé un appel aux unions départementales, afin de mener à bien des missions de porte-à-porte. L'objectif étant que nos militants rencontrent un maximum d'électeurs et les convainquent de voter CFTC. Pour cela, la Confédération s'est appuyée sur Qomon, une solution applicative qui permet de visualiser les électeurs TPE sur une carte interactive, puis d'organiser des tournées de porte-à-porte.
Nous tenons à remercier chaleureusement les 19 UD volontaires qui ont répondu à notre appel : Ain, Ardennes, Calvados, Côte-d'Or, Eure, Haute-Garonne, Gironde, Hérault, Lot-et-Garonne, Manche, Haute-Marne, Meurthe-et-Moselle, Orne, Puy-de-Dôme, Pyrénées-Orientales, Savoie et Haute-Savoie, Seine-Maritime et Territoire de Belfort. Merci de votre implication !

INARIC

Visio ou présentiel, à votre gré

La prochaine formation Inaric en présentiel au siège confédéral aura lieu les **15 et 16 octobre prochain**. Elle est ouverte aux présidents, trésoriers, secrétaires généraux et adjoints ou assistants administratifs en charge du fichier Inaric. N'hésitez pas à vous inscrire en envoyant votre demande à sfep@cftc.fr. N'oubliez pas votre ordinateur portable !

Et toujours disponibles, les mini-formations Inaric, dispensées sur un module précis, en visioconférence.
Voici le calendrier de la rentrée :

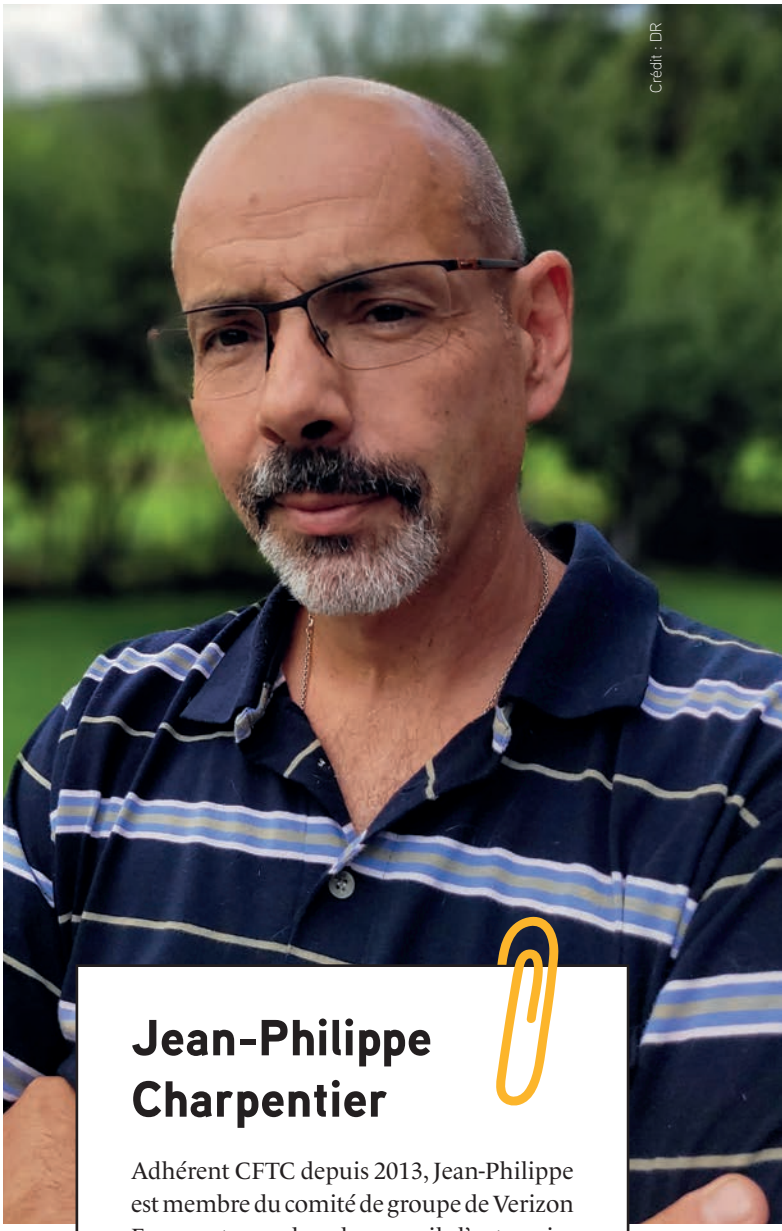
OCTOBRE de 14 h à 15 h	**– 1er oct. :** collection «Le saviez-vous ?» **– 15 oct. :** module Cotisations **– 29 oct. :** module Adhérents
NOVEMBRE de 14 h à 15 h	**– 12 nov. :** utilisateurs et accès **– 26 nov. :** suivi des élections
DÉCEMBRE de 14 h à 15 h	**– 3 déc. :** module Organisation **– 10 déc. :** module Cotisations **– 17 déc. :** module Adhérents

Inscrivez-vous sur inaric@cftc.fr en précisant la date souhaitée. Un mail contenant le lien de connexion vous sera adressé en retour, pour vous inviter à nous rejoindre sur Google Meet le jour J. Attention, ce format n'ouvre pas droit à une attestation de présence.

COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

« Le cas Verizon fera jurisprudence pour de nombreux CEE ! »

Le comité d'entreprise européen de Verizon a entamé une procédure judiciaire pour faire reconnaître ses droits. En parallèle, il a été audité par le groupe d'experts mandatés par la Commission européenne pour réformer la directive qui régit tous les CEE. Entretien avec Jean-Philippe Charpentier, représentant CFTC, qui ne craint pas de s'impliquer.


Crédit : DR

Vous êtes membre du comité d'entreprise européen de Verizon (CEE). Quelles sont les prérogatives de cette instance ?

Verizon est l'un des plus gros opérateurs mondiaux de télécoms, avec 144 milliards de chiffre d'affaires et 100 000 salariés. Son activité se situe surtout aux États-Unis, mais aussi en Europe et en Asie. Au niveau européen, nous nous sommes dotés d'un comité d'entreprise. Sa mission principale est d'informer les salariés des différents pays européens des réorganisations, changements de capitaux, rachats, ventes… De tout ce qui aura nécessairement un impact sur leur emploi. À l'instar de ce qui se passe dans un CSE en France, il doit donc y avoir une information-consultation des représentants du personnel au sein de cet organe. Mais la différence – majeure – avec un CSE, c'est que nous sommes consultés avant que la décision ne soit prise. Ce qui nous laisse la latitude d'influer sur cette décision plutôt que de la subir. Enfin, ça, c'est en théorie…

Que voulez-vous dire ?

Le siège américain souhaite que ses décisions soient appliquées comme telles en Europe ; le management européen reçoit donc ses directives des États-Unis… Ce qui n'est pas sans engendrer certaines frictions ! Nous avons créé en 2008 un CEE, qui représentait alors plus de 5 000 salariés issus d'une vingtaine de pays. Depuis les dernières négociations d'accords, nous n'étions pas écoutés : notre CEE ressemblait à une chambre d'enregistrement des décisions prises sur un autre continent. Il faut dire que notre entreprise a un passif d'*union busting*, c'est-à-dire d'entrave à l'action syndicale. Elle n'hésite pas à casser des grèves par exemple…

Jean-Philippe Charpentier

Adhérent CFTC depuis 2013, Jean-Philippe est membre du comité de groupe de Verizon France et membre du conseil d'entreprise européen de Verizon Communications, dont le siège est à New York. Jean-Philippe est également le suppléant de Cyril Chabanier à la Confédération européenne des syndicats, et membre de l'OIT (Organisation internationale du travail).

CFTC I La Lettre confédérale N°1606 I SEPTEMBRE 2024 I ISSN 0396-1745

Qu'avez-vous fait dès lors ?

Nous avons lutté ! Ça ne s'est pas fait du jour au lendemain. Le siège nous a reproché de nous être montrés agressifs, mais c'est complètement faux. Nous avons adopté une approche progressive. À la première infraction à la législation européenne, on a fait part de notre désaccord; à la 2e, on a adressé un courrier à la direction ; à la 3e, on a organisé un meeting, envoyé un recommandé à la 4e… À la 5e, on a dit : « Ça suffit ». On a saisi le juge. C'était en 2019.

Comment saisit-on la justice, concrètement ?

On en vient à un point sensible, mais déterminant. Le CEE est régi à la fois par les directives européennes et par le droit du pays où siège le groupe. Le nôtre étant aux États-Unis, il avait désigné le Royaume-Uni comme représentant européen (de par la proximité linguistique, le nombre d'employés, et la « flexibilité » du droit britannique). Il nous a donc fallu saisir le CAC (en français, le Comité central d'arbitrage) de Londres pour violation de la directive européenne sur le droit à l'information et à la consultation du CEE. On a aussi demandé le remboursement des frais d'avocats. C'était une première… Et on a gagné sur tous les points de la plainte ! Nous voulions surtout que Verizon ne reproduise plus de tels agissements, que la justice les dissuade de bafouer la mission des représentants du personnel. Nous avons alors saisi l'EAT (*Employment Appeal Tribunal*, l'équivalent de notre cour d'appel) pour qu'une sanction financière soit prononcée à l'encontre de la direction de Verizon, et nous l'avons obtenue ! Là encore, c'est la première fois au Royaume-Uni qu'une entreprise est condamnée à payer une amende grâce à l'action d'un CEE. Ce qui est cocasse, c'est que cette décision est tombée juste quand le Brexit est entré en vigueur, fin 2020. Verizon a versé 45 000 livres à la Couronne anglaise, et 5 000 euros supplémentaires de frais d'avocats.

"La transposition irlandaise de la directive européenne sur les droits des CEE est bien légère"

Quelles ont été les conséquences de cette décision de justice ?

Cela a fait jurisprudence pour tous les autres CEE régis par la loi britannique, qui pouvaient dès lors demander le respect de leurs droits ! En revanche, de notre côté, nous avons connu un retour de bâton immédiat. L'accord régissant notre CEE est tombé. Nos RH ont voulu le renégocier, pour nous enlever le plus de moyens possible. Ils ont désigné l'Irlande comme représentant de la direction centrale de Verizon – l'État membre de l'UE le plus *employer friendly* ! Lors de la restructuration suivante de l'entreprise, rebelote : nous n'avons pas eu d'information-consultation correcte. C'était d'autant plus scandaleux que Verizon a transféré 3 000 salariés, dont 1 500 Européens, à des entreprises partenaires… Un PSE déguisé en somme ! Nous avions prévenu la direction : à chaque fois que des familles européennes seraient impactées par ses décisions, on demanderait une explication. En passant par la justice, au besoin, pour l'obtenir. Alors, nous avons à nouveau déposé plainte en Irlande, courant 2023, auprès de la WRC (*Workplace Relations Commission*). Hélas, l'affaire est mal engagée…

C'est-à-dire ?

Nous avons découvert, avec beaucoup d'amertume, que la transposition irlandaise de la directive européenne sur nos droits est, disons, bien légère. Au Royaume-Uni, nous avions déposé plainte au nom du CEE. En Irlande, c'est impossible : c'est l'individu qui va la déposer en son nom, ce qui lui en fait porter toute la responsabilité. Une plainte individuelle plutôt que collective, c'est très dissuasif… Je l'ai fait néanmoins. Nous avons déposé sept plaintes en mon nom, concernant notre droit à l'information-consultation bien sûr, mais aussi à la formation, au recours à l'expertise… La WRC vient de nous débouter de notre première plainte, fin août.

Vous pouvez faire appel de cette décision ?

C'est ce que nous voulons. Sauf qu'on se heurte encore une fois à cette question : qui va payer les frais d'avocats ? La directive européenne est claire : c'est à l'entreprise de le faire. Dans sa transposition irlandaise, en revanche, chaque partie doit payer ses frais respectifs. L'une des parties, c'est moi et le CEE ne peut pas m'aider. À la différence d'un CSE en France, le CEE n'a pas d'existence juridique. Il ne peut pas disposer d'un budget, il n'a pas de compte bancaire. Dois-je hypothéquer ma maison pour défendre les salariés ? Ce n'est pas acceptable. Cette répartition des charges incluse dans la transposition irlandaise n'est pas anodine : les représentants du personnel se retrouvent pieds et poings liés !

Mais vous avez un plan ?

On va contacter la Commission européenne et demander la mobilisation du fonds de la Chambre syndicale. La Commission a déjà, pour sa part, posé un recours contre l'Irlande pour violation des traités. Nous avons perdu une manche, certes… Pas la bataille. On a fait valoir les droits d'un CEE au Royaume-Uni, il faut parvenir à faire de même en Irlande. Notre espoir est que la cour d'appel irlandaise renvoie l'affaire devant la Cour de justice européenne. Qu'il soit établi que la déclinaison irlandaise de la directive européenne n'est pas conforme à l'esprit de celle-ci. Qu'il soit interdit aux États membres de bénéficier d'une quelconque flexibilité dans la transposition de nos droits pour servir les intérêts des multinationales. C'est pour cela que notre action en justice est cruciale : d'elle dépendront nos futurs moyens d'action. Pas seulement pour Verizon, mais aussi pour les 150 à 200 CEE de sociétés actuellement localisés en Irlande. Car, quand on supprime les moyens d'un CEE, il est plus facile pour une société de supprimer ses emplois au niveau européen.

D'autant que c'est plutôt la tendance…

Oui, quand je vois ce qui arrive avec l'intelligence artificielle et l'automatisation, cette jurisprudence sera capitale pour beaucoup d'autres groupes, tels Accenture, Capgemini… De nombreuses sociétés numériques sont basées en Irlande, car c'est un paradis fiscal qui contourne allégrement les règles européennes. Si la jurisprudence est assez souple et perméable pour permettre à de grands groupes de faire ce qu'ils veulent, avec un droit de recours très limité, des milliers d'emplois partiront en Inde, en Chine ou ailleurs. Depuis 10 ans que je suis au CEE, on a dû perdre entre 5 000 et 6 000 salariés. Ce n'est pas une histoire d'argent, puisque Verizon réalise 18 milliards de profit net. L'Europe doit cesser de se montrer faible ; elle doit obliger les multinationales à respecter les lois qu'elle a votées. Ce, en faisant appliquer strictement sa directive sur le fonctionnement des CEE.

Cette directive est d'ailleurs en train d'être réformée ?

Oui, et le CEE de Verizon a réussi à être audité dans le cadre des ateliers de la Commission européenne, aux côtés des CEE de Coca-Cola et d'ArcelorMittal. Le cas Verizon est devenu emblématique, à travers l'Europe, des moyens dont doit disposer un CEE pour faire son travail. Nous sommes parvenus à glisser dans la rédaction du nouveau texte des éléments de sanction en cas de manquements de l'employeur et de défense de notre droit de recours à l'expertise. Comment, en effet, saisir toutes les conséquences d'une réorganisation de société tentaculaire sans experts ? Globalement, la nouvelle directive vise à renforcer le rôle des CEE et nous en sommes satisfaits… même si les sanctions restent trop faibles au regard de grands groupes tels que Google, Amazon ou le nôtre. Le texte est actuellement en deuxième lecture au Parlement européen*.

"Si la jurisprudence permet aux groupes de faire ce qu'ils veulent, des milliers d'emplois quitteront l'Europe"

Quel rôle peut jouer la CES, la Confédération européenne des syndicats, dans tout cela ?

Il est clé. La CES est la voix des travailleurs européens : elle représente 45 millions de membres de 94 organisations syndicales nationales réparties dans 42 pays, ainsi que de dix fédérations syndicales européennes. Pour autant, on ne se bat pas à armes égales face à BusinessEurope le principal syndicat d'employeurs, qui dispose de budgets énormes. Nous sommes tous confrontés aux mêmes problèmes : l'*union busting*, l'optimisation fiscale, le *dumping* social – qui engendre un nouveau circuit des emplois : de l'Europe de l'Ouest vers l'Europe de l'Est, avant de basculer en Asie. Face à cela, une vraie stratégie syndicale au niveau européen est requise pour défendre nos jobs ; le niveau national est devenu impuissant. La CES favorise en outre le dialogue avec les parlementaires européens. Reste la problématique du temps syndical comme celle de l'union des syndicats européens : il est urgent que tous prennent conscience qu'il est possible de défendre nos emplois – à condition d'y œuvrer ensemble.

Propos recueillis par Maud Vaillant

**La Lettre confédérale* reviendra sur la refonte de la directive dans un prochain numéro.

CFTC I La Lettre confédérale N°1606 I SEPTEMBRE 2024 I ISSN 0396-1745

RADIANCE MUTUELLE

La CFTC facilite la vie des seniors

Depuis le début de l'année, Radiance Mutuelle applique un accord sur la gestion des fins de carrière, signé par la CFTC fin 2023.

Radiance Mutuelle (groupe Malakoff Humanis), installée à Lyon, est spécialisée dans les complémentaires santé pour les travailleurs indépendants, les particuliers et les entreprises. Sur les 155 salariés qu'elle emploie, 55 % avaient plus de 45 ans fin 2022. C'est dans ce contexte que Janique Hilaire, déléguée syndicale CFTC, évoquant *« un dialogue social fluide »*, a signé, le 30 novembre 2023, un accord sur la gestion des seniors. *« Il y avait une attente forte des plus de 58 ans de partir au plus tôt et dans les meilleures conditions possibles,* témoigne-t-elle, *surtout depuis la réforme des retraites de 2023 » (qui reporte l'âge légal de départ de 62 à 64 ans, Ndlr)*. En outre, l'accord, entré en application le 1er janvier 2024, doit permettre de maintenir une certaine proportion de seniors dans ses effectifs.

Compte épargne-temps (CET)

L'accord s'appuie largement sur le CET *(permettant de convertir les sommes qui y sont déposées en temps de repos, ou inversement, Ndlr)*. Il est désormais possible d'en augmenter le volume grâce à des versements supplémentaires, et donc d'allonger la durée des temps de repos juste avant la retraite. Les salariés peuvent soit anticiper leur départ, soit réduire progressivement leur temps de travail.

« L'une de nos revendications était de pouvoir déposer sur le CET une partie de l'indemnité de fin de carrière, explique Janique Hilaire. *Sachant que si cette dernière est soumise à l'impôt, la partie versée sur le CET, elle, ne l'est pas. »* À titre indicatif, l'indemnité conventionnelle étant équivalente à quatre mois de salaire, un salarié gagnant 2 258,33 € brut par mois peut désormais, avec une ancienneté de 25 ans, partir en retraite 18 jours plus tôt.

Autre motif de fierté pour la CFTC, les salariés de plus de 58 ans peuvent maintenant, comme c'était déjà le cas pour l'intéressement, déposer sur leur CET tout ou partie de leur prime de participation. *« Nous avons aussi obtenu qu'à partir de 55 ans, on puisse verser un mois et demi de salaire sur son CET »*, ajoute Janique Hilaire. Enfin, les salariés de 45 ans et plus peuvent demander le déblocage de tout ou partie de leur CET pour racheter des trimestres.

Grâce à ces nouvelles dispositions, Janique Hilaire, prenant l'exemple de son propre cas, pourra partir à la retraite avec neuf mois d'avance.

Réduction du temps de travail

En outre, *« à partir de 60 ans, les collaborateurs ont droit à un jour de congé dit "senior" supplémentaire, et à deux jours à partir de 62 ans (45 ans et 55 ans pour les travailleurs handicapés) »*, explique la déléguée syndicale. L'entreprise acceptera aussi toutes les demandes de retraite progressive – un dispositif légal qui permet, en fin de carrière, de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de sa retraite et en continuant de cotiser. Dans le cadre de l'accord, le temps partiel en retraite progressive peut atteindre 50 % (20 % pour le personnel encadrant). Et les cotisations à la retraite (à partir de 60 ans), ainsi que l'indemnité de fin de carrière (sur les deux années précédant le départ), sont établies sur la base d'un temps plein. Les reconversions sont également facilitées : à partir de 55 ans, et à plus de deux ans du départ à la retraite, toute demande de bilan de compétences est acceptée.

La mutuelle, qui publie un «guide de fin de carrière» pour les plus de 58 ans, s'engage à accompagner ses salariés dans leurs démarches administratives. Elle leur donne aussi trois heures pour participer à une réunion d'information de la Carsat*. Tout en rappelant qu'elle souhaite conserver une proportion importante de salariés de plus de 45 ans dans ses effectifs, soit 40 % minimum d'ici fin 2026.

Laurent Barberon

La CFTC chez Radiance Mutuelle

- Élections de décembre 2023 : 30,30 % (2e position, sur 3 OS).
- CSE : trois sièges sur 14.

*** Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail.**

Militantes ! sur Insta

Comment se traduit l'engagement des femmes à la CFTC aujourd'hui ? Quels sont les défis auxquels elles doivent faire face ? Comment certaines d'entre elles ont accédé à des fonctions de direction ? Écoutez les récits de celles qui façonnent la CFTC sur le nouveau podcast *Militantes !* et rejoignez le réseau sur Instagram. Des témoignages tantôt poignants, tantôt emplis d'humour, toujours inspirants. Écoutez, likez, partagez en quelques clics et faites vivre la parole des femmes de la CFTC.

 # militantes_podcast_cftc sur Instagram ou scannez le QR code

Nouveau : "Forum DS"

Les dirigeants confédéraux lancent une nouvelle série de rendez-vous, en région, avec les forces vives du mouvement. Ainsi les DS, RSS (et les représentants syndicaux dans la fonction publique), œuvrant au plus près des travailleurs, sont invités à se retrouver pour échanger autour de leur mandat. C'est la Normandie qui ouvrira le bal, le 29 novembre prochain, près de Deauville, dans le Calvados. Puis, au cours des mois qui suivront, un tel forum sera organisé dans chacune des régions, avec l'objectif de couvrir l'ensemble du territoire d'ici la fin de la mandature.

Inscriptions :

Relais postal

Deux documents ont été glissés dans ce numéro pour vous permettre de prendre part à l'élection professionnelle au sein de La Poste : une profession de foi dédiée et un tract construit par l'équipe CFTC La Poste. Ces documents sont à remettre à votre facteur ou à tous les salariés présents lors de votre prochain passage dans votre bureau de poste. Ensemble, faisons progresser la CFTC : on compte sur vous !

Partagez vos fiertés !

Vous avez vous aussi participé à la négociation d'un accord innovant, en matière d'égalité, d'emploi des seniors, de QVCT… ? Vous êtes particulièrement fier de certaines avancées obtenues ? N'hésitez pas à nous contacter à redaction-cftc@cftc.fr. Nous partagerons ensemble ces bonnes pratiques !

CPPAP 0226 S 06330
Dépôt légal : septembre 2024 - Prix : 1,60 €

MIXTE
Papier | Pour une gestion forestière responsable
FSC® C015547

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, Ghislain Guala, Maud Vaillant.
Création graphique : Céline Dulauroy, dulauroy@me.com - Dessin Une : Zoé
Impression : Illico - 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

Faites entendre votre voix

Élections délégués 2024

“Votez pour un modèle mutualiste.”

Nous sommes plus de 5,8 millions de sociétaires, adhérents et clients à pouvoir défendre un modèle qui nous protège.

Parce que chaque voix compte,
du 4 novembre au 1er décembre 2024,
votez pour les délégués Macif et Apivia Macif Mutuelle sur **jevote.macif.fr**

MACIF

La Macif, c’est vous.

Flashez ce code pour retrouver toutes les informations sur les élections

ESPERANCE par The Good Company

APIVIA MACIF MUTUELLE Mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501.
Siège social : 17-21 place Etienne Pernet - 75015 PARIS cedex 15.

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.