

N° 1610/1611
Janvier - février 2025
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



cftc

À la Une – TPE : nos efforts récompensés !



ÉLECTIONS TPE

Nos efforts récompensés !

La CFTC a progressé, malgré une baisse de la participation aux élections des salariés des très petites entreprises et du particulier employeur. Imane Harraoui revient sur notre campagne novatrice.

La CFTC a recueilli 8,29% des suffrages aux élections TPE de décembre ! C'est bien mieux qu'en 2021 (5,90%). Et *« nous sommes la seule organisation syndicale qui a progressé en nombre de voix, avec 2 226 suffrages supplémentaires ! »*, se réjouit Imane Harraoui, secrétaire générale adjointe chargée du développement. *« Un véritable exploit, alors qu'il y a eu 65 277 suffrages exprimés en moins, par rapport à 2021 »*. En effet, *« les élections TPE ont du mal à trouver leur public »*, déplore-t-elle : le taux de participation s'est établi cette fois à 4%, contre environ 5% en 2021, et 7% en 2016.

« Ce très beau score national est dû aux performances de nombreux départements », précise Imane Harraoui. Et de citer (en nombre de voix par rapport à 2021) les cinq meilleurs : la Gironde, la Seine-et-Marne, Paris, l'Ille-et-Vilaine et les Hauts-de-Seine. Par secteurs d'activité, nous progressons surtout dans les conventions collectives suivantes : ouvriers du bâtiment ; bureaux d'études, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment ; cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ; enseignement privé.

Une campagne de proximité

À quoi tient le succès de la CFTC ? À une campagne efficace, selon l'analyse d'Imane Harraoui. *« Nous avons eu un discours clair et une offre gratuite de services appréciée des salariés TPE, qui se sentent isolés. »* Cette offre consistait principalement en une plateforme en ligne, qui permettait d'accéder à des « bons plans » (app.happypal.fr) et à une assistance juridique.

La promotion de cette plateforme a été assurée *« par des militants motivés et volontaires, qui ont mené à bien une campagne de proximité sur tout le territoire national. »* Ainsi, 25 Villages CFTC ont été organisés entre avril et décembre 2024. À chaque fois, les militants se sont vu remettre deux outils essentiels : *« un guide d'entretien, pour les aider à approcher les électeurs, et un kit de promotion de notre offre »*. L'objectif : avoir un maximum d'électeurs inscrits sur la plateforme de l'offre gratuite CFTC, et, par voie de conséquence, sur la base de données « sympathisants » développée pour l'occasion.

Afin de créer une émulation au sein du mouvement, deux challenges ont été organisés par la Confédération. Un

challenge individuel a récompensé les adhérents ayant inscrit le plus de sympathisants. Et un challenge collectif promettait une récompense de 200€ aux UD ayant atteint leur objectif en nombre de voix. Ainsi qu'une récompense additionnelle (entre 300€ et 800€) aux 20 UD ayant réalisé les meilleures progressions (*lire l'encadré page suivante*).

Des structures investies

Imane Harraoui salue le travail *« des structures professionnelles et géographiques CFTC qui se sont démarquées par leurs initiatives »*. La fédération CSFV¹ a ainsi diffusé six vidéos d'animation et trois vidéos « témoignages professionnels ». La fédération Santé-Sociaux a mis à disposition des UR et des UD deux militantes référentes pour organiser des réunions d'assistants maternels en marge des Villages TPE. *« Et l'on ne compte pas toutes les initiatives de nombreuses structures, qu'il s'agisse de l'UD de l'Oise (spots radio, encarts publicitaires dans les journaux, distribution de tracts dans les boîtes aux lettres), de l'UD du Territoire de Belfort (porte-à-porte, visite de commerces, courriers postaux, spots radio, publicité dans la presse) ... Quant au Sicsti², il a investi la campagne par l'envoi d'un courrier personnalisé à chaque électeur de son champ d'activité et a réservé des encarts dans la presse spécialisée, papier et digitale. »*

Merci !

« Merci à toutes et à tous pour votre travail exceptionnel. Merci aux structures : fédérations, UD, UR, syndicats ! Continuons sur cette lancée pour défendre les droits des salariés et faire entendre leur voix. Les prochaines élections se préparent maintenant, le Comité de pilotage TPE perdurera ces quatre prochaines années. Nous comptons sur vous pour y participer et nous faire part de toutes vos idées via tpe2024@cftc.fr ! »

Imane Harraoui

Les gagnants des challenges

- Les 10 gagnants du challenge individuel sont Romain Martignoles, Christel Chapron, Maria Manuela Deboe, Valérie Roussel Jolly, Antonio Da Costa, Manuel Liardet, Ali Jiar, Véronique Cotrelle, Christine Da Silva et Christelle Gayet.
- Les UD ayant atteint leur objectif : Hauts-de-Seine, Haut-Rhin, Yvelines, Alpes-Maritimes, Oise, Côte-d'Or, Territoire de Belfort, Saint-Barthélemy.
- Les UD ayant le plus progressé (en nombre de voix) : Gironde, Seine-et-Marne, Paris, Ile-et-Vilaine, Hauts-de-Seine, Loire-Atlantique, Isère, Morbihan, Haute-Savoie, Oise, Hérault, Val-de-Marne, Maine-et-Loire, Var, Bouches-du-Rhône, Vendée, Côtes-d'Armor, Yvelines, Landes et Côte-d'Or.

Visibilité multimédia

La CFTC a aussi mené une campagne nationale digitale et multimédia. À destination du mouvement, d'abord, avec «une vidéo incarnée, courte et dynamique, diffusée lors de rencontres et réunions d'instances CFTC», explique Imane Harraoui. Les publications *La Vie en bleu CFTC* et *La Lettre confédérale* ont bien sûr participé à la mobilisation du mouvement.

À destination du grand public, ensuite, une affiche percutante, avec un parti pris «marketing», a été diffusée par la Confédération pour soutenir l'offre gratuite CFTC. «Sur les réseaux sociaux, nous avons diffusé 16 vidéos, et – grande première! – nous avons fait appel à cinq influenceurs pour relayer notre campagne, s'enthousiasme Imane. Au total, on compte huit millions de vues! Cette campagne TPE a donc représenté une formidable opportunité d'accroître notre visibilité.»

■ Laurent Barberon

1. Commerce, Services, Force de Vente.
2. Syndicat national CFTC de l'ingénierie, du conseil, des services et technologies de l'information.

Bataille remportée



Crédit : Studio Amélie Marzouk

La CFTC commence bien cette année 2025 : avec une audience de 8,3% (en augmentation de 2,4 points), elle est l'organisation syndicale qui connaît la plus belle progression

dans l'élection TPE ! Nous sommes fiers de cette progression qui concerne quasiment toutes les unions régionales. L'évaluation de cette campagne et de cette élection est en cours ; elle doit nous permettre d'en tirer toutes les conséquences pour poursuivre notre développement dans ce secteur où la vie syndicale est trop souvent inexistante. Car nous regrettons dans le même temps un taux de participation qui, à 4%, continue à baisser, signe que ces 5 millions de salariés n'ont pas encore compris quel avantage ils pouvaient retirer d'avoir accès aux organisations syndicales en général, et à la CFTC en particulier. Nous avons donc encore beaucoup à faire, et nous n'attendrons pas la prochaine campagne, dans près de quatre ans, pour nous en soucier. Nous aurons l'occasion de revenir vers vous pour définir comment intensifier notre action au service de ces travailleurs des très petites entreprises et du particulier employeur. Nous attendons dans quelques jours les résultats électoraux des salariés de la production agricole. Parions qu'ils seront aussi bons que lors du dernier scrutin (à plus de 20%) ! Cette élection marque la fin du 4^e cycle de représentativité électorale dans le secteur privé, dont les résultats seront connus au début du printemps. Cela signifie également que le 5^e cycle a commencé, et que les équipes CFTC sont mobilisées sur le terrain. Nous avons remporté une bataille, mais pas encore la guerre. Alors, ne baissons pas les bras !

Éric Heitz
Secrétaire général



ORANGE

Un horizon au-delà des crises

Orange subit encore les conséquences de l'ère France Télécom. Tandis que le verdict en Cassation vient de tomber, Frédéric Michaux, président de CFTC Orange, nous explique pourquoi il est difficile de tourner la page de la crise sociale.

Salarié du groupe depuis 25 ans, vous êtes depuis mars 2024 président de la section CFTC Orange. Qu'est-ce qui a motivé votre engagement syndical ?

Ingénieur de formation, j'ai toujours travaillé dans le secteur des télécoms. J'ai fini par rejoindre la direction financière du groupe Orange pour laquelle j'ai exercé différents métiers et, par moments, dans un contexte managérial particulièrement malsain. Il y a une dizaine d'années, je me suis dit qu'il fallait faire avancer les choses, se défendre à titre personnel et

collectif. J'ai débuté en tant que délégué du personnel dans le périmètre du siège de l'entreprise. Puis, en 2023, à six mois des élections professionnelles, il fallait reprendre les choses en main dans la section syndicale de notre périmètre et j'ai assumé la responsabilité de délégué syndical coordinateur (DSCO). Ensuite, en mars 2024, on m'a demandé de prendre la présidence de la section, en binôme avec Mathieu Boban qui est secrétaire national CFTC Orange. Nous travaillons entourés d'une équipe très mobilisée et motivée.

Le contexte social dans l'entreprise a-t-il évolué favorablement depuis l'après-Lombard* ?

Les méthodes de management ont été d'une brutalité inouïe, la crise sociale a été très violente et les patrons sont passés au tribunal pour de bonnes raisons (*lire l'encadré*). Nommé PDG en 2011, Stéphane Richard a essayé de favoriser la paix sociale, ce qu'il a plutôt réussi. Cependant, la direction a levé le pied sur les transformations qui, compte tenu d'une intensité concurrentielle accrue, auraient été nécessaires. Sur certains aspects, nous avons été distancés par nos concurrents, opérateurs français ou étrangers, et les GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon) ont capté une partie de la valeur. La nouvelle patronne, Christel Heydemann, est arrivée il y a bientôt trois ans avec l'objectif de trouver des leviers de croissance. Mais tout ce qu'elle propose pour l'instant est de la réduction de coûts, ce qui n'est pas de la stratégie. Cela provoque des tensions parmi les salariés : de l'inquiétude, de la perte de sens, et aussi de la colère consécutive à une NAO 2024 qui n'a pas été comprise par une majorité de salariés. Le corps social de l'entreprise n'est pas en bon état.

Cette réduction des coûts est-elle une nécessité ?

Orange est issue de l'administration, donc nous avons des effectifs bien plus importants que nos concurrents. La recherche d'une meilleure efficacité économique nécessite des transformations et provoque des chocs avec les organisations syndicales. Cette réorganisation est pour l'entreprise une question de survie, mais le retour du terrain est que tout cela va bien trop vite... La direction considère que c'est « probablement vrai, mais inéluctable ».

Un accord générationnel a été mis en place il y a deux ans, un autre est en cours de négociation aujourd'hui. Les salariés âgés d'une soixantaine d'années ont la possibilité de rester dans les effectifs sous certaines conditions, jusqu'à ce qu'ils atteignent leurs droits à retraite à taux plein. Dans les services, ceux qui restent doivent assumer le travail supplémentaire. On vous explique que c'est temporaire, qu'on va, par exemple, trouver une solution avec des intérimaires... Le résultat est une exposition accrue de certains salariés aux RPS (risques psychosociaux).

La transformation de l'entreprise passe aussi par des externalisations et la mutualisation de certains services. Qu'en pensez-vous ?

On externalise parce qu'on veut remplacer des coûts fixes par des coûts variables, afin d'augmenter l'agilité de l'entreprise. Par exemple, pour le déploiement de la fibre, qui prendra encore une dizaine d'années, nous faisons appel à des sociétés extérieures pour ne pas avoir à nous séparer de salariés ultérieurement. C'est également le cas pour la maintenance des réseaux, et cela se passe ainsi chez tous les autres opérateurs qui poussent le modèle encore plus loin que nous. Je ne suis pas assez idéologue pour considérer qu'il faut

Procès France Télécom : condamnation définitive

Accusée d'être responsable d'une vague de suicides parmi ses salariés dans le cadre de plans de restructuration entre 2006 et 2009, France Télécom a été, en 2019, la première entreprise du CAC 40 condamnée pour « harcèlement moral institutionnel ». Deux des prévenus ayant fait appel, l'ex-PDG Didier Lombard, et son numéro 2, Louis-Pierre Wenès, ont vu leur condamnation confirmée en 2022. Malgré un dossier accablant, ils ont décidé de se pourvoir en cassation, pourvoi qui a été rejeté ce 21 janvier. « Il y a un acharnement chez eux à ne pas reconnaître leurs torts, réagit Frédéric Michaux. Selon l'avocat général, s'ils décident de se tourner vers la Cour européenne des droits de l'Homme – leur ultime recours –, ils ont peu de chances d'échapper à leur condamnation. »

garder tous les emplois dans l'entreprise. Cependant, nous faisons partie des entreprises qui ont conservé une bonne partie des services clients. La question délicate est de trouver le bon équilibre. Le sujet de la mutualisation des services est aussi un axe de transformation générant des frictions. Il consiste à centraliser des fonctions supports dans des centres de compétences, alors qu'elles étaient précédemment dédiées à une organisation. Cela met beaucoup de temps à se roder, et bien plus que ce que l'on croit. Il faut faire son deuil de la façon dont on travaillait précédemment, et c'est perturbant.

Et qu'en est-il de l'avenir de la section CFTC Orange ?

Nous avons touché le fond lors des élections de 2019, mais nous avons su redémarrer aux dernières, en 2023. Aujourd'hui, la CFTC est la 6^e OS avec 5 % des voix, mais nous sommes capables de faire beaucoup mieux, selon un constat partagé par les militants. Nous reprenons les choses en main. J'ai bon espoir pour 2027 : nous allons être plus présents sur le terrain et nous constituerons davantage de listes. Nous avons un vrai potentiel de développement et notre objectif est de devenir représentatifs ! D'ores et déjà, du fait de mes anciennes fonctions, je dispose d'un bon réseau relationnel dans l'entreprise, et nous trouvons des solutions pour nous tenir informés et nous faire entendre. Dans un environnement économique et social aussi troublé, il est crucial de mettre en avant les valeurs d'écoute et de proximité qui sont l'ADN de notre syndicat et qui répondent à une attente réelle des salariés.

■ Propos recueillis par Gaëtan Mortier

* Didier Lombard a été président-directeur général de France Télécom de 2005 (soit juste après la privatisation partielle du groupe) à 2010. La restructuration qu'il a opérée a généré 22 000 suppressions de postes.



Photos : B. Goutéard

RENCONTRE RF/RFA

Former relève de la stratégie

Les 5 et 6 décembre dernier se tenait dans les Hauts-de-France, à Arras, la rencontre des responsables et responsables adjoints de la formation. Un rendez-vous décisif pour le réseau.

«Je connais l'investissement et les contraintes que vos fonctions requièrent. Je sais à quel point il faut être passionné!» Ainsi Patrick Frutier (voir ci-contre), président de l'UR Hauts-de-France, a-t-il accueilli les participants à cette rencontre organisée par le service confédéral Formation et Paritarisme. Une motivation également saluée par Manuel Lecomte, trésorier confédéral : *«Notre formation se démarque par sa qualité, et ce, grâce à vous»*, a-t-il adressé aux responsables (RF) et responsables adjoints (RFA) de la formation.

Ce sont en effet 32 RF et 33 RFA (régionaux ou fédéraux) qui assurent la solidité du maillage CFTC des acteurs de la formation – soit plus de 300 formateurs et 81 correspondants formation qu'ils ont eux-mêmes recrutés. Les RF et RFA garantissent aussi la pertinence des sessions dispensées en région. *«Il est difficile de mesurer l'efficacité de nos efforts en formation, a poursuivi Manuel Lecomte. On les évalue à l'aune de notre développement, de notre progression dans les territoires. Si le plan de formation est cohérent, il produira de formidables résultats. Et cette cohérence dépend de vous !»*





Le plan de formation : pièce maîtresse

À charge au RF et au(x) RFA d'analyser les besoins en formation inhérents au territoire ou au secteur d'activité. Une mission d'autant plus délicate que les publics sont nombreux : des adhérents (de plus en plus demandeurs) aux militants (nouvellement élus ou franchement aguerris), en passant par des mandats plus spécifiques, tel celui de conseiller du salarié. L'objectif est de prioriser ces besoins (notamment en fonction des échéances électorales), de réfléchir à l'offre en complémentarité avec les autres structures (unions, fédérations), de trouver des sources de financement... Bref, de définir une stratégie de formation adaptée, en s'appuyant sur les modules proposés par la Confédération (*lire page 8*), mais aussi – pourquoi pas – en faisant preuve d'innovation et d'audace dans l'offre : « *Après tout, on aménage le magasin en fonction des clients* », a souri Manuel Lecomte (*voir ci-contre*).

Vu le rôle clé qu'il revêt, le plan de formation a fait l'objet d'un atelier de travail à part entière. Les échanges ont surtout porté sur les façons de recenser les besoins, le rôle de la commission de formation, les astuces pour nouer des partenariats... et financer les sessions.



Jeu de rôles

Le conseil aux adhérents constituait le thème du second atelier. Et, pour davantage de pédagogie, il a pris la forme d'un jeu de rôles. Comment orienter un adhérent vers la bonne formation en fonction de son profil? Et que faire s'il n'y a plus de place dans les formations initiales CFTC (ex-Fime)? Là encore, les échanges ont permis de recueillir des exemples de bonnes pratiques, comme l'intégration de ces nouvelles recrues aux sessions d'autres structures ou à certains modules de formations spécialisées... S'en est suivi un dialogue sur les évolutions de la formation, auxquelles s'adapte la Confédération en alliant le distanciel au présentiel via CFTC l'App. Un focus a enfin été porté sur les formations CSE et SSCT (santé, sécurité, conditions de travail) et les moyens de promouvoir celles-ci auprès des employeurs et des instances représentatives du personnel.

Pour que la formation constitue un levier d'action toujours plus puissant du développement de la CFTC, son réseau se doit d'entretenir une dynamique. Le prochain rassemblement des acteurs de la formation est d'ores et déjà programmé en octobre prochain.

■ Maud Vaillant

Nouveauté : carte interactive !

L'espace dédié à la formation gagne en visibilité sur CFTC l'App, grâce à un nouvel onglet et un accès direct en bas de la *home page*. Aux côtés des modules en distanciel proposés sur le portail, retrouvez aussi un focus sur l'offre présentielle en région, avec une carte interactive recensant les contacts des responsables formation au sein de votre UR ou de votre fédération.



Le guide 2025

Retrouvez, dans la Ressourcerie de l'App, votre nouvelle édition du *Guide de la formation syndicale*. Y sont détaillés les dispositifs de formation mobilisables, l'offre de formation numérique proposée par la Confédération auprès de tous les adhérents, ainsi que celle à disposition des acteurs de la formation, des dirigeants CFTC et des conseillers prud'homaux.



ENQUÊTE

RP : fiers mais malmenés

S'il est désormais établi que la santé mentale des travailleurs français se dégrade, celle des représentants du personnel suivrait la même courbe, selon une étude de 2024 du cabinet Secafi¹. D'après l'enquête, 53 % se sentent isolés dans leur mandat (contre 39 % en 2014). Faut-il y voir un effet des ordonnances Macron, qui ont fusionné CE, délégués du personnel et CHSCT ? D'une réduction du temps d'échange entre élus ? Quoi qu'il en soit, la moitié des RP estime qu'ils ne sont pas assez nombreux et qu'ils manquent de temps – 64 % déclarent utiliser leur temps personnel pour mener à bien leur mandat. Plus de la moitié considère aussi que ce mandat nuit à leur carrière. Surtout, 71 % disent avoir été confrontés à des violences psychologiques (conflits, harcèlement). Cependant, il est à noter que l'appartenance syndicale reste un plus, puisque 78 % des RP ont le sentiment d'être soutenus par leur syndicat, et que la formation est principalement investie par les syndiqués.

1. Réalisée auprès de 3800 RP

2. Baromètre 2025 sur le dialogue social en France (Ifop/Syndex).



Ces chiffres ne doivent pas en masquer d'autres, plus positifs : dans leur immense majorité, les représentants du personnel sont fiers de leur rôle (94 %) et se sentent utiles (90 %). Ils estiment aussi entretenir de bonnes relations avec les salariés... Et les salariés le leur rendent bien, puisque 63 % d'entre eux ont confiance dans les membres du CSE, selon le baromètre social² cette fois.

En bref

Alerte PSE

Les licenciements économiques sont repartis à la hausse. Le nombre de PSE validés ou homologués s'est accru de 7,6 % au 3^e trimestre 2024 par rapport au trimestre précédent. Le nombre de salariés concernés aussi : 23 841 ruptures de contrat contre 9 613. Cette hausse des licenciements pour motif économique n'épargne pas les TPE (+ 23,1 % sur un an) ni les PME (+ 13,2 %).

FPC : parent pauvre

Loin derrière les salaires, le temps de travail ou encore la protection sociale, la formation professionnelle continue reste le parent pauvre des négociations d'entreprise. 1,8 % des entreprises ont engagé une négociation sur ce thème en 2022, avec un taux de succès de 41 % seulement, permettant de couvrir 3,4 % des salariés du privé*. Une tendance qui ne semble pas s'infléchir : selon le bilan annuel de la négociation collective publié en décembre dernier par la DGT, la FPC se classe à la 9^e place sur les 10 principales thématiques...

*Étude de la Dares, publiée le 28 août 2024.

LA RESSOURCERIE DE L'APP

À votre service !

Plaquette marketing, guides de négo, affiches... Tous les outils pour vous accompagner dans vos missions de militants ou vous aider à animer vos équipes sont sur la Ressourcerie de l'App !

Découvrez ses centaines de ressources consultables, téléchargeables, commandables et même, pour certaines, personnalisables, dès maintenant sur laressourcerie.cftc.fr ou dans CFTC l'App, onglet « Ressourcerie ». Pour vous donner un coup de main, on vous présente ci-dessous une sélection d'outils pensés pour vous ! Retrouvez les productions en scannant les QR codes associés. Vous souhaitez passer une commande ? Cliquez sur le bouton « Commandez » sur la Ressourcerie, juste en dessous de la production.

La Ressourcerie de l'App vous accompagne dans...



... Vos implantations



Une question sur la négociation des protocoles d'accords préélectoraux ? Trouvez la réponse dans le guide **Négocier un PAP, pas à pas**, disponible au téléchargement et à la commande.

[Commander gratuitement](#)



Vous êtes en pleine préparation d'une négociation de PAP ? Ne passez pas à côté de l'outil **d'aide au calcul de la répartition des sièges pour les élections CSE**, disponible au téléchargement et prêt à l'emploi !



Vous cherchez des recrues pour constituer une liste CSE ? Commandez gratuitement la plaquette **Élection du CSE, pourquoi pas vous ?** Recevez-la en quelques jours et mettez-la dans les mains de vos potentielles recrues. En quelques pages, elle présente le rôle d'un membre du CSE.



... Vos élections



Une élection en cours ou à venir ? Commandez sans plus attendre **le tract incitant à voter CFTC**. L'espace de contact y est même personnalisable !

[Commander gratuitement](#)

... Vos négociations en entreprise ou, plus largement, l'exercice de votre mandat CSE



Besoin d'aide pour mener vos négociations en entreprise ? Une collection entière de **contenus dédiés aux DS et élus CSE** est disponible.

... La gestion de vos adhérents



Inaric a encore des secrets pour vous ? Foncez explorer les **fiches explicatives** de votre outil de gestion de la base d'adhérents. Suivi des relances des nouveaux adhérents, recherche statistique sur les adhérents, recherche multicritères, consultation des détails d'une élection... Inaric n'aura plus aucun mystère.

Spécial dirigeants



De nouveaux adhérents à accueillir dignement ? Commandez vos **cartes adhérents**. Elles seront livrées à l'adresse que vous aurez indiquée sous 30 jours maximum.

Commander gratuitement

Spécial dirigeants



Vous pouvez aussi commander et vous faire livrer les flyers de présentation de CFTC L'App et le **Livret d'accueil du nouvel adhérent**. Les nouveaux adhérents connaîtront ainsi tous les avantages dont ils peuvent profiter.

Commander gratuitement

... Vos rencontres avec les salariés



Vous organisez ou participez à un village, une rencontre, un forum ? Commandez gratuitement la **plaquette marketing CFTC**. Recevez-la en quelques jours à l'adresse que vous souhaitez et distribuez-la largement. Vous pouvez aussi commander des goodies (à vos frais).

Commander gratuitement



Commandez également vos **goodies** dans la Ressourcerie, et distribuez-les pour diffuser notre logo CFTC autour de vous ! Attention, les commandes de **goodies** sont à vos frais.

Se connecter à la Ressourcerie de l'App

1. RDV sur CFTC L'App sur votre mobile ou sur <https://app.cftc.fr/>

2. Renseignez vos identifiants CFTC L'App*

*Vous rencontrez un problème ? Écrivez-nous à contact-app@cftc.fr

3. Cliquez sur le bouton « Y aller » dans l'onglet « Ressourcerie » !

Pour aller plus loin : visionnez le tuto vidéo de la Ressourcerie



NÉGOCIATIONS HANDICAP

Accord XXL chez Thom

Zoom sur un accord réfléchi et ambitieux, favorisant le recrutement comme le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Le détail des mesures négociées, avec Guillaume Delvare.

Directeur de la bijouterie Histoire d'Or de Boulogne-sur-Mer (groupe Thom, qui possède aussi Marc Orian et Trésor, avec environ 500 magasins en France), Guillaume Delvare est un trentenaire dynamique ! Son équipe et lui ne ménagent pas leurs efforts pour négocier et améliorer l'accord handicap du groupe.

Guillaume a débuté dans son entreprise en tant que conseiller de vente il y a 16 ans. Son engagement au sein de la CFTC a quant à lui commencé en 2012, avant de s'élargir en 2016, lorsqu'il est devenu responsable de la section CFTC chez Thom. Il rappelle que « 85 % des handicaps surviennent au cours de la vie et qu'une personne sur deux y sera confrontée », comme lui-même a dû y faire face. Ses responsabilités sont nombreuses, au niveau de l'entreprise, du groupe comme de la branche professionnelle. Il mène tambour battant son troisième mandat de DS. Soulignons que la CFTC pèse 67,7 % chez Thom, un score stable depuis deux élections. Guillaume Delvare exerce aussi les fonctions de secrétaire adjoint du CSE et de secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Avec Gwladys Di Paola, son « binôme indispensable », il exerce également la fonction de DS dans la branche UBH (Union de la bijouterie-horlogerie), où la CFTC pèse 63,47 % des voix.

Aux côtés d'une équipe de 30 élus à l'échelle nationale, il a négocié fin 2024 le deuxième accord handicap du groupe. « Cet accord va très loin, après un premier adopté il y a trois ans. Nous nous félicitons de l'implication de nos collègues comme du groupe, très sensible à l'égalité des chances pour tous. Notre employeur est engagé... Mais nous proposons toujours plus, car on reste des DS ! »

Maintien en emploi

Bien plus riche que le précédent, cet accord handicap est ambitieux. « Nous visons les 3 % de RQTH* fin 2025, 4 % pour 2027. Nous avons demandé 6 % directement, mais



Crédit : DR

De l'éclairage du magasin au trajet domicile-travail, tout a été passé en revue

on nous a répondu que ça allait prendre plus de temps. Par contre, le budget est bien là. Au-delà des embauches, les élus CFTC se focalisent sur le bien-être au travail, les mesures d'aide ou d'accompagnement.» L'accord prévoit donc des mesures en faveur du maintien de l'emploi avec, entre autres, un soutien financier pouvant atteindre 3 000 € pour l'aménagement du véhicule personnel, et la prise en charge jusqu'à 700 € par an des frais de transport (lorsque le salarié ne peut pas conduire en raison de son handicap). L'inaptitude est quant à elle couverte, avec une aide significative pour les reclassements internes et externes. Des groupes d'échange entre managers ont été créés afin de partager les bonnes pratiques et les défis rencontrés.

Mais ce n'est pas tout. « Nous avons négocié d'autres mesures en dehors du budget agréé. Il y a d'abord l'autorisation d'absence non rémunérée de deux journées fractionnables en



Crédit : B. Gouédard

Guillaume avec le groupe confédéral des Jeunes CFTC, au Village de Lille 2023.

demi-journées pour les démarches administratives liées à la RQTH, plus deux journées de congés payés supplémentaires sans justificatif. L'aménagement de carrière de nos seniors en situation de handicap n'a pas été oublié : ceux-ci ont la possibilité de choisir un passage à 80 % ETP (équivalent temps plein) payé à 90 %, voire 100 % dans certains cas.»

Adapter les postes

Dans ses magasins, l'entreprise innove en adaptant l'environnement et les postes de travail : «*Nous avons par exemple acheté des chaises assis-debout et amélioré les éclairages de nos magasins, car notre travail est très méticuleux. La direction m'a proposé de faire passer un ergonome dans le magasin pour adapter les installations et le matériel informatique.*»

Autre aspect essentiel de cet accord handicap, son volet sensibilisation et formation. «*Tous les employés sont concernés, des cadres de la direction aux vendeurs, en passant par les acheteurs de l'entreprise et tous les services du siège, se félicite Guillaume Delvare. Nous allons sensibiliser aux divers handicaps 800 personnes cette année, 1 000 en 2026, puis autant en 2027. Les communications sur le handicap seront nombreuses en interne. Nous organiserons enfin de petits événements autour des journées nationales et mondiales sur des pathologies ou en lien avec un handicap.*»

Autres fronts

L'accord handicap était une priorité, mais Guillaume Delvare travaille sur de nombreux fronts : «*En ce moment, nous négocions huit accords en même temps : temps de travail,*

égalité femmes-hommes, don de jour et congé de proche aidant, chèque Cesu, GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), emploi des seniors et un nouvel intéressement plus adapté aux salariés.» Il énumère dans la foulée d'autres accords adoptés récemment, comme ceux sur le télétravail

Une personne sur deux sera confrontée au handicap

au siège ou l'intéressement. «Nous avons rédigé un avenant au plan d'épargne groupe, pour que les salariés deviennent et continuent à être actionnaires de l'entreprise, avec un abondement avantageux de l'employeur». La couverture mutuelle, déjà généreuse, s'étoffe année après année, avec un forfait annuel dédié aux dépenses de médecine non conventionnelle telles l'homéopathie, l'ostéopathie, la physiothérapie...

Les négociations annuelles obligatoires sont l'occasion de multiplier les propositions. «Afin de protéger le pouvoir d'achat des salariés, d'améliorer leur vie professionnelle et privée, nous mettons chaque année sur la table plus de 100 revendications, toutes défendues». La NAO de 2023 a ainsi abouti à un accord couvrant diverses assistances prises en charge par le groupe : sociale et familiale, administrative et juridique, santé physique et psychologique, conciergerie, et ce, pour toute la famille du salarié. Au niveau de la branche, Guillaume saisit chaque occasion pour négocier de petites augmentations de salaire. «Soit 14,38 % de plus sur les salaires en 8 accords depuis 2022. Stratégiquement, c'est mieux de faire comme cela que de réclamer 30 % pour ne rien obtenir.»

Autant de mesures qui seront résumées dans un guide à destination des salariés chez Thom. «J'en voulais absolument pour communiquer quand nous nous déplaçons en magasin. Nous avons beaucoup de sympathisants, moins souhaitent s'engager. Cependant, le nombre d'adhérents a tout de même doublé en un mandat.» Depuis Boulogne-sur-Mer et la Côte d'Opale, un vent frais gonfle les voiles de la CFTC !

■ Gaëtan Mortier

* Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Tout employeur de 20 salariés et plus doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total. Il doit verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif.

Accord proche aidant

Le saviez-vous? Un salarié en congé de proche aidant – dont le contrat de travail est suspendu* – ne bénéficie plus des dispositifs de prévoyance de sa mutuelle d'entreprise! C'est pour en finir avec cette situation injuste que Philippe Soulard, secrétaire national agroalimentaire au sein de la fédération CFTC-CSFV (Commerce, Services, Force de Vente), a négocié un accord qui restaure cette couverture dans cinq branches des industries alimentaires. «Outre la volonté de mettre un terme à cette anomalie, l'accord vise à encourager les salariés à déclarer leur situation d'aidant à leur employeur, sans craindre de subir une forme de discrimination», insiste Philippe Soulard. Un texte qui pourrait en inspirer d'autres, puisqu'il a déjà eu des échos dans d'autres secteurs, dont la section Droits et Chiffres de la CFTC. **Retrouvez l'intégralité de l'entretien avec Philippe Soulard et les coulisses de la négociation sur cftc.fr, rubrique «Actualités».**



Crédit : B. Gouédard

*Le congé de proche aidant permet à un salarié de cesser son activité professionnelle pendant un an pour se consacrer à ce parent. Le salarié n'est plus rémunéré par son employeur, mais perçoit une allocation.

ÉTUDE CFTC-IRES

En alerte !

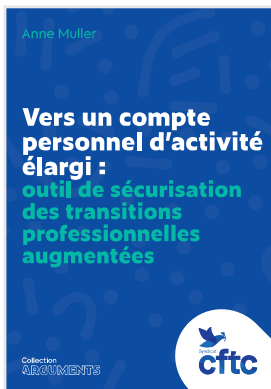
Mal connus et souvent confondus, droit de retrait et droit d'alerte sont encore difficiles à appliquer sur le terrain. Le droit de retrait, avant tout individuel, permet « *de se retirer d'une situation de travail qui présenterait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* ». Mais son utilisation peut se retourner contre le salarié ! Le droit d'alerte, quant à lui, essentiellement aux mains des représentants du personnel, est multiple. Droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale, droit d'alerte sociale, économique... Et à chaque type sa procédure ! À chaque acteur ses prérogatives (CSE, commission santé, sécurité et conditions de travail, médecin du travail...). À chaque situation sa problématique,

légitimant (ou non) le recours à l'un de ces deux droits. Face à cette complexité, « *la formation des acteurs se révélera être une ressource cruciale pour l'applicabilité réelle des droits de retrait et d'alerte* », souligne l'étude.

Droit de retrait et droit d'alerte des salariés et des représentants du personnel : des dispositifs à valoriser, Charles Stoessel, CFTC-Ires, 4^e trimestre 2024.

À lire aussi dans la même collection : une étude qui envisage une modalité élargie du compte personnel d'activité, pour tout à la fois sécuriser et rendre autonomes les travailleurs.

Vers un CPA élargi : outil de sécurisation des transitions professionnelles augmentées, Anne Muller, septembre 2024.



En bref

Adecco Retour aux négos !

Avec un résultat remarquable de 17,51% des voix au 1^{er} tour, la CFTC Adecco retourne à la table des négociations. La section compte enfoncer le clou lors du second tour, du 5 au 19 février. Bravo à tous ceux qui se sont engagés – et qui s'engagent encore – autour des élections des salariés intérimaires !

Vos Congrès en région

- Le 18 mars, UID Gers/Hautes-Pyrénées, à Tarbes
- Le 18 mars, UD des Hauts-de-Seine, à Puteaux

Votre organisation syndicale () nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

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

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

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est vous.