

N° 1616/1617

Juillet-Août 2025
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



Syndicat

cftc

À la Une – Objectif développement !



FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Accord gagnant

La négociation flash sur les reconversions professionnelles a abouti à un accord satisfaisant, en ce qu'il rend ces parcours plus accessibles et sécurisés pour les salariés.

Tandis que la négociation sur les retraites se soldait par une absence d'accord (*lire l'édito page suivante*), la tractation paritaire sur les transitions et reconversions professionnelles n'a heureusement pas eu le même destin... Même si elle a connu, elle aussi, moult remous. Entamée à la mi-mai, elle s'est conclue par un accord le 25 juin, signé par la CFTC.

Deux chemins fléchés

Alors que l'âge de départ à la retraite recule et que le taux de chômage des seniors explose, la question des mobilités professionnelles est hélas sous-exposée médiatiquement. Il en va pourtant de la santé et de l'employabilité des salariés. L'objectif de cet accord est d'inciter davantage les salariés à solliciter une formation, tout en leur permettant de conserver leur emploi si celle-ci ne se révèle pas concluante. Auparavant trop alambiquée, la mobilisation des dispositifs de reconversion se veut plus lisible, articulée autour de deux grands chemins :

- Le premier, à l'initiative du salarié, est le **projet de transition professionnelle** (PTP). Il permet au salarié de s'absenter pour se former, tout étant rémunéré par son entreprise (celle-ci est remboursée par l'AT Pro de sa région). Le CPF (compte personnel de formation) du salarié sera bien sûr mobilisé et un accompagnement renforcé sera proposé via le CEP (conseil en évolution professionnelle). La CFTC et les autres syndicats ont obtenu de haute lutte que le choix de quitter l'entreprise ou de réintégrer l'ancien poste de travail soit laissé aux mains du salarié... et non de l'employeur.
- Le second chemin, à l'initiative de l'employeur, est baptisé **période de reconversion**. Il annule et remplace les dispositifs Transco et Pro A. Deux scénarios peuvent exister.
 - Soit l'employeur veut faire monter en compétence son salarié pour le faire évoluer au sein de l'entreprise (mobilité interne). Dans ce cas, grâce à la CFTC, le CPF du salarié ne peut être mobilisé qu'avec son accord et à hauteur de 50% maximum, ce, dans une logique de coconstruction salarié/employeur.
 - Soit l'employeur anticipe la nécessité de se séparer de ce salarié et initie cette formation. Attention, « conformément à une proposition de la CFTC, il faudra que l'employeur ait obtenu



Crédit : Guillaume Blanchon

l'accord du salarié, avant d'initier son départ en parcours de reconversion externe », précise Aline Mougénot, cheffe de file de la CFTC lors de ces négociations (photo ci-dessus).

Cette reconversion prendra la forme d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois dans une entreprise d'accueil. Si la période d'essai du salarié n'est pas validée, celui-ci pourra exercer un droit de retour à son emploi initial (ou équivalent) ou, s'il refuse de réintégrer son entreprise d'origine, mettre un terme à son contrat par rupture conventionnelle (et non plus par démission). Le texte prévoit une durée de formation de 150 heures minimum, réparties sur 12 mois. « Cela assure que les formations sont diplômantes et certifiantes », résume Aline Mougénot.

La CFTC a obtenu un renforcement du dialogue social en soumettant ce dispositif au suivi du CSE et à l'ouverture

d'une négociation pour les entreprises de 50 à 299 salariés disposant d'une présence syndicale¹. Une bonne opportunité d'introduire des négociations GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) ou mobilité là où il n'existe encore aucune obligation légale à ce sujet !

La réforme de l'entretien professionnel

Les entretiens professionnels, qui examinent les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations susceptibles d'y contribuer, seront dorénavant menés tous les quatre ans au sein de l'entreprise (et non plus deux, sauf stipulation contraire de l'accord de branche)². Un recul des droits, modéré par l'obtention de plusieurs revendications CFTC. D'abord, la possibilité laissée au responsable menant l'entretien ou au salarié de se faire assister par un conseiller extérieur (de l'Opco ou un CEP), mais sans pouvoir externaliser cet entretien. Ensuite, l'obligation faite aux entreprises de se servir de ces entretiens pour alimenter leurs plans de développement de compétences (qui renforcera *de facto* une réelle vision stratégique). Enfin, la tenue obligatoire d'entretiens de mi-carrière (dans les deux ans qui précèdent ou suivent les 45 ans) et de fin de carrière (dans les deux ans qui précèdent les 60 ans).

Vers une stratégie nationale ?

La CFTC espère, avec ce texte, que la représentation des partenaires sociaux pèsera davantage, au niveau national et au sein des Crefop, dont le rôle se voit renforcé³. L'accord ambitieux même la création d'un « espace stratégique national » pour relancer le dialogue quadripartite en matière de formation (État, régions, organisations patronales et syndicales). « *Le gouvernement semble enclin à créer une instance nationale, qui ferait office de nouvel espace de gouvernance, nuance Aline Mougenot. Mais cela ne retranscrirait pas l'ambition initiale des partenaires sociaux : nous voulons créer un espace stratégique de concertation, permettant d'anticiper les futurs besoins en formation.* » La transcription du texte d'accord dans la loi est en bonne voie... Réponse définitive en septembre.

■ Adrien Candau et Maud Vaillant

1. Si l'accord n'aboutit pas, l'employeur peut néanmoins décider unilatéralement de recourir au dispositif.
2. Sauf pour les salariés récemment recrutés : « *Tout nouveau salarié bénéficie d'un premier entretien parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche.* »
3. Décision et influence sur les enjeux emploi-formation-orientation, coordination des acteurs locaux selon les besoins du territoire.

Conclave, suite et fin

Crédit : Studio Amélie Marzouk



Peu de sujets socio-économiques sont aussi cruciaux que l'avenir de nos retraites. Pourtant, après quatre mois de travaux intenses, les négociations se sont conclues sur une absence d'accord.

À ceux qui se sont empressés d'utiliser cet échec à des fins polémiques ou par calcul, je veux ici rappeler quelques vérités.

Initié par le Premier ministre, le conclave poursuivait un objectif aussi simple sur le papier qu'improbable dans les faits : corriger certaines des injustices inhérentes à la réforme dite Borne... sans aggraver l'état des comptes sociaux.

Il s'agissait pour chaque proposition d'amélioration d'identifier la source de financement à même de couvrir son coût. La CFTC a tout au long du conclave respecté cette règle, en répartissant équitablement sur l'ensemble des acteurs concernés l'effort de financement. Tout le monde n'a pas été aussi respectueux du cadre.

Le premier accroc à la règle est venu du Premier ministre lui-même quand il a refusé de revenir sur les 64 ans. La CFTC, qui a réaffirmé son opposition au report de l'âge légal, aurait alors pu quitter le conclave. Nous ne l'avons pas fait. Fidèles à notre histoire, nous avons privilégié les situations et les personnes pour lesquelles nous pouvions, indépendamment de l'âge légal, défendre des améliorations concrètes. Nous avons bien fait d'insister ! L'absence d'accord global n'a pas empêché d'avancer sur des corrections qui pourraient bénéficier à plusieurs centaines de milliers de personnes tous les ans, notamment celles qui ont eu des carrières hachées et les mères. Nous avons aussi progressé sur la prise en compte des trimestres liés à la maternité pour les carrières longues, comme sur la pénibilité au travail. Et une mesure d'âge, la seule, portée par la CFTC : la réduction de l'âge de suppression de la décote à 66 ans et demi.

Le second accroc à la règle ayant réduit à néant tout espoir d'accord est l'œuvre du patronat, qui a catégoriquement refusé de prendre sa part du financement de ces avancées. Ces dernières sont maintenant dans les mains du gouvernement ; les projets de loi de finances seront débattus à la rentrée au Parlement. C'est son affaire. La CFTC, elle, a fait le job !

Cyril Chabanier, président confédéral



Credit photo: Fotosearch - GraphicObsession.

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)**

Crédit : Guillaume Blanchon



FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

« Nos mandatés ont du talent ! »

La CFTC Centre-Val de Loire a accueilli le séminaire national des administrateurs de la FPC, qui s'est tenu à proximité de Tours, du 17 au 20 juin.

La présidente de l'URS, Véronique de Magy, n'a pas manqué d'accueillir chaleureusement les 45 participants de cette session, réunis autour d'un maître-mot : le partage d'infos. Et, en effet, la coanimation d'ateliers par les administrateurs eux-mêmes a permis des échanges approfondis sur trois thèmes : la microcertification, la coconstruction salarié/employeur d'un projet de formation et l'examen des projets de transition professionnelle par AT Pro. « Notre mouvement regorge de talents ; voilà l'opportunité de les mettre en valeur ! », s'est exclamée Aline Mougenot, cheffe de file confédérale de la FPC, récemment nommée Chevalier de l'Ordre national du Mérite, avant d'exposer les coulisses de la négociation flash sur les reconversions (*lire pages précédentes*). Maxime Dumont, ancien chef de file FPC, est venu parler du rôle méconnu des 11 CPC (commissions professionnelles consultatives), qui participent à la révision des diplômes et certifications. Et, histoire de prendre un peu de hauteur, la question des effets de l'évolution démographique sur la FPC a été posée.

■ Maud Vaillant



Crédit : Bernard Gouédard



CARNET ROSE

Une nouvelle fédération est née !

À nouveaux défis, nouvelles idées. La fonction publique CFTC se donne les moyens d'améliorer ses scores électoraux avec une toute nouvelle et vaillante fédération.

Dernière-née de nos structures professionnelles CFTC, la fédération CFTC de la fonction publique a vu le jour le 4 juin (*lire aussi l'édito d'Éric Heitz de la LC de juin*). Elle est issue du rapprochement des désormais anciennes fédérations CFTC des Agents de l'État (FAE) et de la Fonction publique territoriale (FFPT).

Le contexte

Le projet de réorganisation a émergé au lendemain des dernières élections dans la fonction publique (2022) face à un constat : cela fait trois cycles que les chiffres sont en baisse. Le Conseil confédéral a donc envoyé un signe fort : inscrire dans la motion d'orientation du Congrès de Rennes (2023) la réorganisation de la CFTC dans la FP. Au lendemain

du Congrès, sous la houlette de Rémy Boulet, conseiller confédéral en charge de la FP, de multiples réunions avec les syndicats des deux structures ont été organisées, un groupe de travail dédié aux statuts a été mis sur pied.

L'objectif

Retrouver la représentativité* avec un siège au Conseil commun de la fonction publique est l'objectif n° 1. Et ce, dès le prochain scrutin de 2026. Cyril Chabanier, président confédéral, a ainsi déclaré : « *Il faut mutualiser les moyens, car nous en avons peu. Il faut créer un élan, une dynamique et une ligne claire. Nous avons besoin de nous remobiliser collectivement. Je rêve d'une fonction publique forte à la CFTC et ça vaut le coup de prendre des risques ! La CFTC a sa place dans la fonction publique.* »

Une équipe motivée

La nouvelle fédération compte 35 conseillers (voir photo). Elle rassemble 62 syndicats et environ 11 000 agents (deux tiers à la territoriale et un tiers à l'État).

Président : Laurent Guilbot (3^e au 1^{er} rang), président du syndicat CFTC des agents des collectivités territoriales de Moselle.

Secrétaire général : Rémy Boulet (2^e rang, à droite), conseiller du syndicat des territoriaux CFTC de Meurthe-et-Moselle, conseiller confédéral.

Trésorière : Laura Nana (2^e au 1^{er} rang), conseillère du syndicat CFTC des Finances publiques.

Contact : 85 rue Charlot – 75003 Paris
01 57 40 88 52/fonctionpublique@cftc.fr

« En avant ! »

C'est l'expression lancée chaleureusement à l'issue du congrès par le secrétaire général tout juste élu, Rémy Boulet. Selon lui, « si on se lance, c'est pour gagner. Cette structure commune va permettre d'insuffler une nouvelle énergie pour inverser la courbe de nos résultats. Pour ce faire, on ne détricote évidemment pas ce qui fonctionne ! Ce congrès est un tremplin pour s'organiser. Et nous savons que nous pourrions toujours compter sur la Confédération. »

Laurent Guilbot, le président fédéral nouvellement élu, mesure l'importance du défi. Il a mobilisé les troupes pour ce nouveau chapitre exigeant : « J'appelle chacune et chacun à s'engager dans une campagne commune, dès maintenant ! Je sais pouvoir compter sur vous, comme vous pouvez compter sur moi en tant que président accessible, à l'écoute et pleinement engagé pour défendre une fonction publique forte, juste et humaine. »

Dans son premier communiqué de presse, la nouvelle équipe l'a rappelé avec force : « Le service public n'est pas un coût, mais un pilier essentiel de notre pacte républicain. »

■ Stéphanie Baranger

*Calculée sur la base des résultats des trois versants : État, territoriale et hospitalière.

Ceser : quel avenir ?

Les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (Ceser) réfléchissent à leurs missions et à leur efficacité. À l'initiative de Ceser de France*, les conseils des régions, ainsi que ceux de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française, de Mayotte, de Saint-Barthélemy et Saint-Martin, ont été invités à organiser des groupes de travail pour répondre aux enjeux démocratiques, institutionnels et budgétaires. Pour la CFTC, cela répond à la nécessité d'amélioration de nos institutions et démontre la volonté de la société civile de rester au service du bien commun. La CFTC contribue à cette démarche en avançant des pistes d'évolutions pour faire des Ceser des espaces pérennes de dialogue, de coconstruction et d'évaluation des politiques publiques. Nos 43 conseillers CFTC qui siègent dans les Ceser ont reçu le positionnement confédéral et sont appelés à participer activement aux groupes de travail. Ceser de France rédigera avant la fin de l'année un document commun sur la base des remontées des différents Ceser. Ce document harmonisé rassemblant des préconisations d'amélioration servira de plaidoyer pour installer les Ceser en tant qu'assemblées démocratiques et sociales, réunissant des acteurs dont la légitimité se fonde sur l'expérience du réel, du monde du travail et de l'entreprise, du monde associatif et de la défense de l'environnement.

■ Stéphanie Baranger

* Ceser de France est l'Assemblée des Ceser, composée des 23 présidents des Ceser et conseils de même nature hexagonaux et ultramarins.

Vos Congrès en région

- Le 12 septembre, UD de la Sarthe, à Changé.
- Du 17 au 19 septembre, fédération Métallurgie, à Clermont-Ferrand.
- Le 26 septembre, UD de l'Allier, à Vichy.
- Le 26 septembre, UID Gard-Lozère, à Nîmes.
- Le 2 octobre, UR Normandie, à Touques.



Crédit : B. Gouédard

FORUMS DS

Rassemblements militants !

Après Roquevaire (Bouches-du-Rhône), c'était au tour des militants d'Île-de-France de se rassembler pour une nouvelle édition du Forum régional des délégués syndicaux de la CFTC.

Le troisième Forum DS, organisé par la Confédération CFTC en collaboration avec l'union régionale d'Île-de-France (Urif), a rassemblé 150 militants le 5 juin à Paris. Les précédents s'étaient tenus le 16 mai à Roquevaire (UR Pacac), et le 29 novembre 2024 à Touques (UR Normandie).

C'est chaque fois l'occasion, pour les délégués syndicaux et les responsables de section syndicale, d'échanger sur leurs bonnes pratiques, notamment en atelier. Certains sont aussi invités à témoigner de leurs initiatives. Il s'agissait, à Paris, de Sandra Dewelle (SGS France), Jean-François Laidin et Imane Harraoui (TF1), Olivier Louise (Bouygues Telecom), Fabrice Cavazzini (Oracle), Pierre Salaün (Suez) et Luc Velter (Direction générale des finances publiques).

Les Forums DS permettent également de présenter les services proposés par la CFTC. On notera, côté confédéral, la cellule de soutien aux élections professionnelles ; les Villages CFTC ; les primes récompensant financièrement les syndicats et unions départementales pour leurs implantations ou leurs résultats ; les outils de communication digitale ; l'offre de formation, en présentiel (communication et développement, responsabilité syndicale en entreprise...) et en ligne (sur l'intelligence artificielle, entre autres). Côté régional, l'Urif propose notamment une veille juridique mensuelle, des forums «dialogue social», une aide logistique, matérielle et humaine.

■ Laurent Barberon



Crédit : Philippe Faubert

Le 16 mai, le Forum DS de Roquevaire, près de Marseille, a rassemblé une centaine de participants.



Crédit : Bernard Gouédard

Les militants peuvent participer à l'un des trois ateliers proposés : « Services et actions en entreprise », « Nouvelles implantations » et « Développement de la visibilité de la CFTC ».

DOSSIER SPÉCIAL ÉTÉ

Objectif développement !

Outre le renforcement du dialogue social en région via les Forums DS (*lire p. 8*), la mutualisation à l'œuvre dans la fonction publique (*lire p. 6-7*), votre numéro d'été de *La Lettre confédérale* vous propose de découvrir plusieurs bonnes pratiques en matière de développement. À l'origine de ces initiatives, des personnalités ou des équipes qui ne manquent ni d'idées ni d'audace pour les réaliser. Implanter une section, bâtir une stratégie de communication efficace et authentique, utiliser la formation comme levier de recrutement et d'action, travailler sans relâche la proximité, transformer sa spécificité en force, et même développer la CFTC en cas de crise... Autant de recettes partagées, susceptibles de nous aiguillonner sur de nouvelles pistes.



IMPLANTER

Une section, une liste, une victoire

En moins de trois mois, elles sont parvenues à créer une section CFTC, à monter une liste, puis à gagner les élections : Fatima Bichkad et Éva Madisclaire, de MonLogement27, ont réuni une belle équipe qui fait la différence.

Cela fait plus de 20 ans que Fatima et Éva travaillent pour MonLogement27 (fusion d'Eure Habitat et de Sécomile), un bailleur social de l'Eure dont les 300 salariés gèrent pas moins de 2200 logements. L'une est gestionnaire de marchés, l'autre assistante de direction. À l'approche des élections de la structure en 2023, les deux collègues ne se reconnaissent pas dans l'offre syndicale existante – il n'y a pas de section CFTC. Lors d'une manifestation à Rouen, elles découvrent alors « un stand bleu » et font la rencontre de Mohand Latrous, président de l'union départementale de l'Eure. Grâce à son aide cruciale, une décision audacieuse va être couronnée de succès...

Un succès éclair

« En moins de trois mois, nous avons créé la section, monté une liste et gagné les élections avec 54% des voix », raconte Éva Madisclaire, désormais secrétaire adjointe du CSE, tandis que Fatima Bichkad est trésorière adjointe. La liste CFTC a été construite avec certaines exigences : « Nous voulions rassembler des personnes de tous les métiers, respecter la parité, présenter des titulaires et des suppléants différents, explique Fatima. Nous avons sillonné les routes du département pour rencontrer nos collègues des cinq agences, et le bouche-à-oreille a fonctionné. »

« Durant la campagne, nous avons bien expliqué que nous ne serions jamais les seules à prendre des décisions, ajoute Éva. Dès le départ, nous validions tout ensemble, même les tracts. Les salariés ont apprécié cet état d'esprit, d'autant qu'ils n'en avaient pas l'habitude. » Des vocations et des personnalités se sont découvertes. Fatima se montre enthousiaste en évoquant l'exemple d'une suppléante qui s'est investie plus qu'elle ne l'imaginait au départ : « Elle s'est vraiment épanouie dans son rôle, au point de presque remplir celui de titulaire ! »

Restaurer la confiance

Durant la campagne, le maître-mot a été la confidentialité : « Les salariés se taisaient, ils ne faisaient plus rien remonter, car ils savaient que leur identité serait dévoilée. Pour nous, il était essentiel que cela change », affirment les deux femmes d'une voix unanime. Depuis leur élection, elles ont déjà eu à traiter de nombreux cas de travailleurs en souffrance. « On ne lâche rien », dit l'une ; « On est toujours disponibles, même si



Crédit : Bernard Gouédard

on ne peut pas toujours répondre dans l'immédiat», dit l'autre. L'équipe CFTC a ainsi permis d'éviter un licenciement et elle a signé un PV de désaccord à l'issue d'une NAO. Elle a aussi exercé son droit d'alerte et fait appel à l'inspection comme à la médecine du travail face à des cas de surmenage.

Différents caractères dans l'équipe se complètent. Certains sont des militants «de l'ombre», quand d'autres se découvrent à l'aise à la table des négociations avec la direction. Ce qui est le cas des deux collègues et complices. « Nous ne sommes pas de celles qui disent oui ou non à tout, insistent-elles, et nous sommes entendues. Nous avons su gagner la confiance des salariés et ça a des répercussions positives sur le travail. »

■ Gaëtan Mortier

SAVOIR COMMUNIQUER

L'empathie pour guide

Stanislas Mulot, DS à l'usine Sanofi de Val-de-Reuil (Normandie), explique comment l'équipe CFTC gagne en visibilité en se rendant utile. Leurs axes de travail : la santé mentale des salariés et une communication moderne.



Crédit : DR

Pouvez-vous nous parler de vous et de Sanofi ?

Je suis adjoint technique de maintenance dans une usine qui produit différents vaccins. Cela fait dix ans que je suis adhérent à la CFTC. Je suis délégué syndical depuis huit ans, élu CSE et membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSST).

Notre site de production, Sanofi-Pasteur, a été intégré en début d'année à Sanofi Winthrop Industrie (SWI), qui réalise une absorption progressive de tous les sites Sanofi en France. L'ensemble pèse plus de 18 500 salariés. Cette absorption a eu des conséquences sur les élections professionnelles et leurs résultats : la CFTC occupe désormais la deuxième place sur l'ensemble du groupe.

Les réorganisations successives de l'entreprise ont causé du mal-être parmi les salariés. Est-ce à l'origine de votre engagement syndical ?

Oui, réorganisations, problèmes individuels et collectifs, ont touché ma fibre empathique. J'ai voulu aider des collègues qui allaient vraiment très mal. Réorganiser, c'est optimiser, je ne suis pas contre par principe. Mais il faut s'assurer qu'il y a une bonne communication, que tout est clair pour les salariés. Nous avons vécu des changements importants ;

certains salariés ont par exemple dû postuler de nouveau à leur poste, car celui-ci avait été modifié de 30 %. Puis une réorganisation en suit une autre, alors que la première n'est pas tout à fait finie... Certaines personnes se trouvent en situation de risque psychosocial et souffrent parfois de burn-out.

L'équipe CFTC a pu venir en aide à ces salariés ?

Deux de nos élus CSE à Val-de-Reuil ont en effet passé la formation premiers secours en santé mentale (*PSSM, lire aussi la LC de juin*). Le principe est de comprendre le mécanisme d'une personne qui ne va pas bien, d'apprendre comment bien réagir, comment parler avec elle, et de ne pas paniquer nous-mêmes. Initialement, nous ne sommes pas préparés aux cas de collègues qui se trouvent plongés dans un désespoir profond et qui vous annoncent le pire.

Vous essayez par ailleurs de gagner en visibilité... Comment procédez-vous ?

La communication numérique est devenue indispensable, en plus du papier. Les jeunes passent beaucoup de temps collés à leur smartphone et il est très difficile de les intéresser. Le tract recto verso rempli de texte, je crois qu'il faut l'oublier. Nous préférons faire passer des messages simples et très visuels (un thème, une couleur), avec des QR codes pour ceux qui veulent en savoir plus en ligne. Nous avons également un intranet et nous utilisons un outil de microblogage* interne. Personnellement, je fais aussi un peu de montage vidéo et, sur certains sujets, nous réalisons des films dynamiques ou des « teasers » (accroches).

À quels autres enjeux devrez-vous faire face en tant que DS ?

L'intelligence artificielle arrive, il faut s'y préparer... même si ça peut faire peur. Dans un futur proche, il y aura de moins en moins de personnel RH sur site. Le système par « ticket » (demande informatique de résolution de problème) en lien avec l'IA va se développer. J'estime que cette étape sera néfaste pour notre rôle d'élu et l'aide aux salariés.

■ Propos recueillis par Gaëtan Mortier

*Outil qui permet le partage de contenus par messages très courts.



Crédit : DR

L'ATOUT FORMATION

« Je chouchoute mes adhérents »

Valérie d'Anglade, assistante sociale, est DSC et trésorière de son CSE à la Fondation Mallet, dans les Yvelines. Cette structure associative, répartie sur trois sites, deux à Richebourg et un à Sainte-Mesme, accueille surtout des personnes en situation de handicap.

De quelle manière avez-vous implanté la CFTC dans votre structure ?

Au début, j'étais la seule à être syndiquée à la CFTC. Les membres du CSE de Sainte-Mesme, élus sous une autre étiquette, n'avaient jamais suivi de formation ! L'année dernière, ils ont décidé de me rejoindre en adhérant à la CFTC. Depuis, ils ont tous suivi les formations CSE et SSCT, et plusieurs adhérents ont bénéficié de formations initiales. Maintenant, la CFTC est la seule organisation syndicale présente sur les trois sites.

Quelle est votre stratégie de développement ?

Ça vient naturellement. Je vais voir quelqu'un et je lui dis, sur le ton de l'humour : *« Tu n'es pas encore à la CFTC, mais ça ne va pas la tête ! Rejoins-nous ! »* Surtout, je suis très présente. Je pense que mes collègues me font confiance. Ils me connaissent tous et savent qu'ils peuvent m'appeler à tout moment. Je leur dis : *« Si tu adhères, on ne te touche plus sans passer par moi. »*

Est-ce que vous communiquez beaucoup auprès de vos collègues ?

Oui, et avant tout, de vive voix ! Je rédige aussi régulièrement des flashs d'info pour l'ensemble du personnel, que j'envoie d'abord aux adhérents. J'utilise également des affiches, des mails... À l'approche des élections, j'organise des réunions ouvertes à tous les salariés.

Comment votre investissement se traduit-il en termes d'adhésions ?

Les adhérents CFTC représentent 15% du personnel. Trop de collègues démissionnent, parce que nous travaillons dans un milieu très dur, mais, parmi eux, certains restent à la CFTC. Par exemple, j'ai promis à une apprentie, partie dans une autre structure, de me tenir à sa disposition pour créer une section, et elle est vraiment partante.

Est-ce que l'étiquette « CFTC » vous aide à faire adhérer ?

Notre spécificité, à la CFTC, est l'écoute. J'explique aux adhérents qu'il ne faut pas s'énerver mais discuter, et qu'au bout du compte, on arrivera à quelque chose. Notre employeur nous respecte pour ces valeurs, et aussi parce qu'il sait que si

demain je lance une journée de grève, tous les adhérents me suivront. D'ailleurs, nous en avons déjà organisé une, pour le « Ségur pour tous »*, qui a suscité une forte mobilisation.

Comment soutenez-vous vos collègues en difficulté ?

J'ai, hélas, beaucoup affaire à des collègues sur le point d'être licenciés. Avant leur entretien préalable, je prends le temps de définir avec eux la stratégie à adopter, tout en leur conseillant d'adhérer. Je les aide à faire respecter leurs droits, notamment sur les heures supplémentaires ou les primes. Mon expérience de juge prud'homal m'est très utile, et je n'hésite pas à contacter le juriste de notre CSE. Puis je les aide à rédiger leur contestation, je les conseille et, s'ils souhaitent saisir les prud'hommes, je les oriente vers la bonne personne. Après leur licenciement, ils me rappellent parfois et je continue de leur apporter mon soutien. Cela demande de l'énergie, mais c'est passionnant !

Et en négo, obtenez-vous des avancées ?

Oui. Nous avons réussi à obtenir un jour supplémentaire de RTT pour tous les employés ; le passage en 12 heures pour les soignants, qui était plébiscité ; un jour de télétravail pour le personnel administratif ; la prime de partage de la valeur en 2023, et sûrement aussi cette année ; une prime pour les salariés soignants, reconduite tous les ans afin de réduire l'écart avec ceux du médico-social ; une prise en charge de la mutuelle à hauteur de 55%, et nous visons les 60% cette année !

Que peut-on souhaiter à l'équipe CFTC ?

De maintenir le résultat de 100% obtenu sur deux sites, et de l'atteindre sur le troisième, aux prochaines élections. Cependant, rien n'est jamais acquis. Il faut aller à la rencontre des salariés sur les différents sites, accompagner les équipes, les former... Pour moi, un délégué syndical doit connaître ses adhérents et les chouchouter. Bien sûr, on ne peut pas plaire à tout le monde... mais il ne faut jamais briser le dialogue !

■ Propos recueillis par Laurent Barberon

* Il visait à faire bénéficier l'ensemble du secteur associatif sanitaire, social et médico-social des revalorisations salariales prévues par le Ségur de la Santé.

NE RIEN LÂCHER

Combattant de proximité

Olivier Jesel est un lutteur à double titre, sportif et syndical. Champion d'arts martiaux, il est aussi représentant de proximité CFTC à Disneyland Paris, au sein de la division Sûreté, Prévention, Secours et Santé (SP2S).

Père de famille, sportif titré, engagé pour les salariés de son entreprise, Olivier Jesel ne ménage pas ses efforts et croit en ses engagements. À l'âge de 18 ans, il s'est justement engagé dans l'armée pour six ans. Il a ensuite préféré s'orienter vers des entreprises de sécurité privée « lors d'événements parisiens, puis dans le milieu de la nuit ». En 2011, il a été embauché en tant qu'« hôte de sécurité » pour Disneyland Paris. « On ne dit pas agent de sécurité, car, chez Disney, la courtoisie prime. Nous devons mettre cela en avant auprès des clients. » Aujourd'hui, il a la quarantaine et a fait le choix de travailler la nuit, ce qui lui laisse du temps en journée pour s'occuper de son enfant. Et, bien sûr, pour s'entraîner.

Olivier Jesel est en effet champion de France 2024 de grappling, une discipline proche de la lutte. « Le but est d'amener le partenaire au sol, de l'immobiliser et, éventuellement, de le soumettre. J'ai commencé il y a huit ans et, depuis quatre ans, je m'investis dans la compétition. J'ai débuté les sports de combat étant jeune : la boxe thaï d'abord, puis pendant une quinzaine d'années, j'ai pratiqué le Penchak Silat, un art martial indonésien orienté self défense. Aujourd'hui, je ne le pratique plus, mais je suis instructeur bénévole dans mon club de Seine-et-Marne. »

La force des mots

Sa passion pour les sports de combat l'a indirectement mené à un autre style d'engagement, avec les mots celui-ci, au service des salariés de son entreprise. « J'ai rencontré au club de Penchak un élu CFTC du CSE de Disneyland Paris. À l'entraînement, il me parlait parfois de ses actions syndicales, de nos droits, car il voyait que j'étais soucieux de mon environnement de travail et que j'avais des convictions. J'ai en effet toujours essayé de voir les améliorations possibles dans le quotidien des collègues. Deux ans après, il m'a incité à me présenter aux élections professionnelles. J'exerce aujourd'hui mon deuxième mandat de représentant de proximité, en binôme avec un pompier dans notre division SP2S. »

La CFTC a d'ailleurs réussi une très belle performance aux dernières élections professionnelles de 2023, en devenant le 2^e syndicat dans l'entreprise, en progression par rapport à la bonne 3^e place de 2019. « On a gagné en poids, et je sens que nous sommes plus respectés, plus écoutés », se félicite-t-il. La recette de ce succès a été le travail de terrain au contact des salariés. « Nous nous intéressons à eux, nous travaillons à la résolution de problèmes et nous assurons un suivi. »

Se faire respecter

Dans son domaine de la sécurité, au-delà des problèmes personnels qui peuvent toucher n'importe quel salarié et qui imposent la discrétion, il s'agit d'enjeux d'organisation du temps de travail et des pauses, de questions de pénibilité ou de qualité des véhicules professionnels. « Des choses communes à toutes les entreprises, mais il faut s'assurer qu'elles sont respectées », dit-il avec une force tranquille. Ce qui, d'ailleurs, correspond bien au profil de son métier : en imposer, sans nécessairement utiliser la force. « Rien que dans la façon de se tenir, la personne voit qu'en face il y a quelqu'un qui connaît son boulot. J'essaie de gérer toutes les situations avec la parole. Quand on est respectueux avec les personnes, quand elles voient qu'on est carré, le dialogue s'impose par lui-même. Ça se passe souvent bien et je n'ai pas besoin d'utiliser mes compétences sportives ! »

Un rôle de proximité essentiel

Le syndicalisme a aussi son côté sportif, d'abord avec la nécessité de courir à droite à gauche, pour écouter le maximum de salariés ! Les échanges d'expérience sont au cœur du rôle de représentant de proximité. « Il faut veiller à ce que ça se passe le mieux possible dans toutes les équipes, et dans notre division SP2S à Disneyland, ça fait du monde ! Il faut être actif et à l'écoute. Nous sommes les yeux sur le terrain, afin de mesurer ce qui va et ce qui ne va pas. C'est un rôle essentiel. Nous sommes les premiers à pouvoir remonter les problèmes des collègues, même s'ils ne sont pas sympathisants ou adhérents. Certains viennent nous parler spontanément et nous essayons de les aiguiller, de trouver la solution. Parfois, des personnes ne se sentent pas écoutées par la hiérarchie. Du fait de l'intervention des représentants de proximité, celle-ci va être plus attentive à leurs demandes, et nous parvenons à débloquer des situations. »

■ Gaëtan Mortier



FAIRE FACE AUX CRISES

Sur le qui-vive

2008, 2009, 2014, 2020, 2023. Cinq gestions de plans sociaux ou de départs volontaires sur le site d'Autoliv¹, à Gournay-en-Bray (76), en 20 ans. Quel développement pour la CFTC dans ces conditions ?

« On a perdu environ 1 500 salariés en une quinzaine d'années, en comptant CDI, intérimaires et prestataires », détaille Noam Lesueur, technicien de laboratoire, l'un des deux DS CFTC – avec Mickaël Gorin – et secrétaire du CSE.

L'équipementier automobile suédo-américain emploie aujourd'hui un peu plus de 500 personnes rattachées à l'usine de Gournay et au même CSE, réparties sur trois entités : une vingtaine de commerciaux près de Paris, environ 80 salariés qui travaillent en recherche et développement électronique à Cergy-Pontoise (Val-d'Oise), et la majorité des effectifs (plus de 400) sur le site de Gournay, spécialisé dans la R&D et la production d'airbags et de ceintures de sécurité.

De l'âge d'or aux PSE

« L'entreprise s'est implantée à la fin des années 1960 à Gournay et a atteint son apogée au début des années 2000, avec plus de 2 000 salariés et 580 millions de chiffre d'affaires, explique Antoine Mohoric, élu CSE, chargé HSE (hygiène, sécurité, environnement) après avoir exercé le métier de comptable pendant 32 ans chez Autoliv. Aujourd'hui, Gournay affiche 100 millions de CA et fabrique trois millions d'airbags par an pour Toyota Valenciennes – de loin notre client principal –, Renault, Peugeot, Nissan... » Noam et ses collègues militants sont unanimes : « Nous sommes en permanence sur le qui-vive, car nous faisons face à un PSE quasiment tous les quatre ans depuis 2008. Et les réorganisations post-PSE sont très compliquées. On n'est jamais dans autre chose que la réduction d'effectifs. » Antoine Mohoric et Frank Biville (ingénieur en bureau d'études, trésorier du CSE) décrivent l'activité de la section CFTC dans ce contexte : « Il y a quelques années, le syndicalisme, c'étaient les activités sociales. Mais le budget a baissé avec la masse salariale et ce n'est plus notre priorité. Maintenant, c'est négociations de PSE et défense des salariés. Avec les accords obligatoires, on est toujours en négo ! »

La question aiguë de la santé

Christophe Horville, dont l'équipe s'est réduite comme peau de chagrin avec les années, est arrivé à la CFTC à l'occasion des dernières élections, « pour aider mes collègues et les représenter auprès de la direction. » Depuis ce scrutin de décembre 2022, la CFTC est la première OS chez Autoliv Gournay. Avec 49% des voix et des élus dans les trois collèges, Noam



Crédit : DR

et son équipe ont récolté le fruit de leur investissement. « Les salariés viennent nous voir pour évoquer leurs inquiétudes face aux baisses d'effectifs. Il ne se passe pas une journée sans que l'on en parle ! » Autre front syndical : « Les méthodes Kaizen² ont produit de nombreux cas de maladies professionnelles et TMS. Parmi les 160 personnes qui travaillent en production, près de 25% (environ 40 salariés) sont en invalidité de catégorie 1 ou 2, dont certains depuis 20 ans... Ils avaient donc 30 ans au moment de la survenance de la maladie ! » Auprès de l'équipe CFTC, « les gens obtiennent toujours une réponse, sur tous les sujets ». Et « en proportion du nombre de salariés, le nombre d'adhérents augmente. »

Et à l'avenir ?

L'équipe CFTC est investie, unie et très attachée à la représentation de l'ensemble des salariés dans cette entreprise qui regroupe « des métiers assez disparates, entre la production et la R&D. » Noam et ses collègues veulent « être représentatifs des différents services et des différents collègues. C'est très important. Pour être au plus près du terrain, connaître les problématiques de chacun, recevoir des remontées d'informations précises de ce qui se vit... » Ils estiment avoir « la chance d'être parvenus à cette diversité parmi les militants CFTC. En partie grâce à l'obligation de parité sur les listes CSE. Et, plus récemment, dans le collège des cadres, jusqu'alors hostile au syndicalisme. »

Le contexte d'entreprise suscite donc craintes, interrogations et lassitude générale. Et les orientations stratégiques à trois ans présentées par la direction ne sont pas annonciatrices d'horizons radieux. Il y a plusieurs mois « à l'initiative de la CFTC, l'intersyndicale a demandé un rendez-vous avec le ministre de l'Industrie. Nous attendons de pouvoir rencontrer le n°1 Europe d'Autoliv. L'enjeu nous semble être le suivant : quelle politique pour l'industrie automobile en grande difficulté ? Où voulons-nous localiser les produits de cette industrie, en particulier les plus sensibles qui touchent à la sécurité ? Avant de réindustrialiser, évitons de désindustrialiser ! » Gournay est la dernière usine en France à produire des airbags...

■ Stéphanie Baranger

1. Autoliv regroupe plus de 80 sites dans 27 pays. En France : 3 sites de production et 3 CSE avec Gournay, NCS (Val-d'Oise) et Livbag (Finistère).
2. Type de démarche qualité qui induit des changements progressifs et continus.

À ne pas manquer

INVITATION

Pour vous inscrire, c'est ici !

Webinaire égalité salariale

Le 6 octobre, 10h - 12h



Le principe juridique de l'égalité salariale existe en France depuis 1972. Il prévoit que femmes et hommes reçoivent le même salaire lorsqu'ils occupent des emplois identiques (ce qui est déjà difficile), mais aussi quand il s'agit d'emplois différents mais de valeur égale.

Or, on relève encore une sous-valorisation systématique des métiers à prédominance féminine au profit des métiers à prédominance masculine. Pourtant, le fait de soutenir – physiquement et psychologiquement – un patient en fin de vie n'est-il pas comparable à la pénibilité du métier d'un kinésithérapeute ? Le directeur de site a-t-il un niveau de responsabilité si différent de la responsable RH ou QHSE (qualité, hygiène, santé, environnement) ?

Parce que le principe de «travail de valeur égale» est encore méconnu ou mal appliqué, la CFTC fonde de grands espoirs sur la transposition dans le droit français de la directive européenne «transparence salariale», qui devra être opérée au plus tard le 7 juin 2026. Pour en savoir plus, nous vous convions à un premier webinaire CFTC/Égalité.



DIALOGUE SOCIAL

Négocier l'APLD-R

Dans le contexte de dégradation de la conjoncture économique et de l'augmentation du volume de restructurations et de défaillances d'entreprises, l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) vise à accompagner les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Une fois l'accord conclu avec les OS représentatives, il permet aux salariés concernés de maintenir un haut niveau d'indemnisation malgré la baisse de leur temps de travail. Quant à l'employeur, il bénéficie d'une allocation publique pour prendre en charge une partie de la rémunération, une fois les formalités administratives opérées.

Attention ! Les entreprises ont jusqu'au **28 février 2026** pour soumettre à l'administration un accord pour validation (ou un document unilatéral pour homologation grâce à un accord de branche étendu).

Ce guide vous indique les étapes et les « plus » à obtenir lors d'une telle négociation de crise. Pour le télécharger, rendez-vous sur La Ressourcerie de l'App.

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.**