

SPÉCIAL RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

À LA UNE

Réforme du Code du travail : ce qu'elle contient vraiment

Le point sur les réels changements introduits par les futures ordonnances : motifs de satisfaction, points d'alerte et ce qui reste exactement à définir... loin des formules creuses et des fantasmes apocalyptiques !

LIRE PAGE 2

Focus sur le devenir du compte pénibilité

LIRE PAGE 5

DIALOGUE SOCIAL

Rencontre Fepem-CFTC

Protéger TOUS les salariés

LIRE PAGE 6

UNE ACTU AVEC...

Aurélie Lefèvre

Aide-soignante en EHPAD

LIRE PAGE 8

Alex Pesic, alias Alex Dawson

Riffs militants

LIRE PAGE 9

DROIT SOCIAL

Égalité professionnelle

Classifications de branche : révision sous conditions !

LIRE PAGE 9

MICRO-SOCIAL

EDF Luminus (Belgique)

Licenciés par téléphone

Orange

La CFTC tient les salariés au jus

LIRE PAGES 10 ET 11

Ce numéro comprend l'encart : « CPA : tous acteurs de nos parcours de vie ! » ainsi qu'un bulletin de participation à la rencontre « Ensemble, le 30 novembre, renforçons le dialogue social ! »

Crédit : Julie Bourges



Le dialogue social sans syndicat est un leurre

Le Premier ministre et sa ministre du Travail ont rendu publiques, le 31 août, les cinq ordonnances réformant le Code du travail, après deux mois de concertation intense avec les organisations syndicales et patronales. La CFTC y a participé en faisant valoir ses oppositions face à une réforme dont elle n'était pas demandeuse. Fidèle à sa culture et à son histoire, elle a aussi avancé et défendu des propositions constructives. Sans cette phase de discussion, il y a fort à parier que le contenu des ordonnances aurait été totalement différent.

Concernant le fond, et pour s'en tenir uniquement à ce qui relève du dialogue social, prenons conscience que les responsabilités qui incombent aux organisations syndicales sont aujourd'hui renforcées au sens où les ordonnances offrent la possibilité d'un dialogue accru à tous les échelons. Le projet accorde, certes, à la négociation d'entreprise une

place plus importante qu'à l'heure actuelle, mais la branche, elle, conserve tout son rôle régulateur.

Si ces modalités nouvelles de négociation sont utilisées pour reconsidérer les droits des salariés sans contreparties, nous pouvons craindre un accroissement du chômage et des inégalités. Si nous savons les utiliser dans le but de sécuriser davantage

les salariés, tout en tenant compte de certaines contraintes qui pèsent sur l'entreprise, alors nous pourrions contribuer à développer l'emploi, objectif premier de cette réforme. La réforme sera donc ce que nous en ferons, nous, partenaires sociaux, à commencer par les militants de la CFTC dans les entreprises et les branches au nom de la subsidiarité.

En revanche, la possibilité offerte aux entreprises de moins de 50 salariés de négocier sans syndicat a de quoi inquiéter lesdits salariés. Alors que 4% seulement des structures de cette taille disposent d'un DS, on se doute que le rapport de force ne leur sera pas, dans la plupart des cas, favorable ! Il appartiendra aux organisations syndicales, à commencer par la CFTC, de convaincre les salariés de ces entreprises que leurs intérêts seront mieux défendus avec le soutien d'organisations expérimentées, au premier rang desquelles la nôtre. Autre point de désaccord de la CFTC avec les ordonnances : la possibilité pour les entreprises de 11 à 20 salariés, dépourvues d'élus, de soumettre à la ratification du personnel un texte conçu et rédigé par le seul employeur.

Sur ces points de désaccord comme sur d'autres, dans toutes les instances nationales consultatives où elle siège (*lire page 2*), la CFTC continuera à faire valoir ses oppositions. Il en va de même concernant la fusion des IRP. Si les textes montrent que la nouvelle instance conservera les prérogatives des instances actuelles, y compris celle d'ester en justice, ses moyens d'action seront fixés par décrets. Dans ce cadre, la CFTC revendiquera des moyens à la hauteur de l'enjeu affiché d'un renforcement du dialogue social et de ses acteurs !

Philippe Louis
Président confédéral

Pantin, le 13 septembre 2017

**À NE PAS
MANQUER****16 et 17 septembre :**
— Journées du Patrimoine

Pour la 34^e édition des Journées européennes du patrimoine, les 16 et 17 septembre, faites un tour au Cese (Conseil économique social et environnemental), place d'Iéna, à Paris ! Cette année, le Cese ouvre ses portes au public sur le thème de la jeunesse. De 10 à 17 heures, le Palais d'Iéna abritera conférences, débats, expositions, visites et animations pour les enfants. Ne manquez pas non plus les échanges avec des membres du Cese et, en particulier, avec les représentants de la CFTC !

www.lecese.fr/content/les-journees-europeennes-du-patrimoine-au-cese

EN BREF**RETRAITE ET HANDICAP**

Depuis le 1^{er} septembre, les conditions d'accès à la **retraite anticipée** des personnes en situation de fort handicap sont assouplies. Les travailleurs handicapés peuvent en effet bénéficier de la retraite à taux plein dès 55 ans, sous certaines conditions. Aujourd'hui, même s'il n'est pas en mesure de justifier administrativement son inaptitude pendant une partie de sa vie comme le stipule la loi, un travailleur souffrant d'un taux d'incapacité permanente de 80% peut demander à une commission l'examen de sa demande. Plus d'infos : décret n° 2017-999 du 10 mai 2017.

**Réforme du Code du travail :
ce qu'elle contient vraiment****Notre action continue !**

La CFTC n'a pas appelé à manifester le 12 septembre contre les ordonnances réformant le Code du travail. Cette non-participation ne signifie pas qu'elle adhère à ces textes dont elle n'a jamais été demandeuse. Tout au long du processus de concertation, nous avons fait valoir nos oppositions et nos propositions. Si nous avons été entendus sur plusieurs points, certaines de nos oppositions demeurent. C'est pourquoi nous continuons à exprimer notre désaccord et à revendiquer des corrections dans le cadre de nos instances actuellement consultées : à la Commission nationale de la négociation collective (CNCC), au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), au Conseil supérieur de la prud'homie, au Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct), dans les caisses nationales de Sécurité sociale.

C'est sans y apporter sa caution que la CFTC a pris connaissance des projets d'ordonnances le 31 août. Le point sur les réels changements, les opportunités ou défaillances engendrées. Le point aussi sur ce qui reste à définir... Pour en finir avec les formules creuses et les fantasmes apocalyptiques !

La réforme du Code du travail a débuté par une concertation entre les partenaires sociaux et le ministère, sous la forme de bilatérales, du 9 juin au 21 juillet (lire la LC n° 1512, « Code du travail : une valse à trois temps »). Alors articulée en trois

« blocs », elle a repris le 23 août autour des premiers textes, présentés dans leur intégralité huit jours après. Bloc par bloc, nous avons analysé ce qui bouge – ou pas – par rapport à l'existant et ce que ces modifications engendrent.

BLOC 1**L'articulation des normes entre accord de branche, accord d'entreprise et contrat de travail***Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective*

Élargir les champs de la négociation d'entreprise : c'est la vocation de ce premier « bloc » proposé par le gouvernement. Nous ne nous y sommes pas opposés, à la condition, évidemment, de réserver ces élargissements aux cas où les salariés et leurs représentants y trouvent un intérêt. « Ramener la négociation dans l'entreprise n'est pas aberrant, à l'heure où celle-ci change, où la façon de produire change... ainsi que les attentes des salariés ! », précise Philippe Louis, président confédéral. Ils réclament davantage de souplesse, ne serait-ce que sur leur plage horaire de travail. Ces discussions dans l'entreprise permettront à nos organisations syndicales d'être au plus près de leurs besoins. »

Hors de question, cependant, de mésestimer la branche ! Nous n'avons eu de cesse de défendre

son rôle régulateur, de « garde-fou » en quelque sorte, face à la concurrence déloyale par les coûts sociaux que se livrent de trop nombreuses entreprises d'une même branche. Alors que la rédaction – nécessairement vague – du projet de loi d'habilitation pouvait laisser craindre un affaiblissement des acteurs de la branche, les textes présentés vont, dans l'ensemble, dans le bon sens.

La branche conserve en effet ses domaines aujourd'hui « réservés » c'est-à-dire impératifs (salaires minimums, classifications, protection sociale complémentaire, formation, égalité professionnelle femmes-hommes) pour lesquels ses dispositions priment sur les accords d'entreprises. La négociation de branche se trouve même renforcée dans la mesure où s'ajoutent

« Cette fusion des actuelles instances comprend le risque d'un passage au second plan des questions de santé et sécurité au travail. »

à ces domaines «réservés» de nouvelles thématiques (le CDI de chantier, le CDD, la période d'essai, le transfert d'entreprise, ainsi que certaines dispositions sur la durée du travail). Dans ces domaines, l'entreprise ne pourra déroger que de manière favorable ou, au pire, équivalente.

La pénibilité (*sur le sujet, lire également notre article en page 5*), un temps écartée par les premiers textes, est finalement ajoutée aux domaines désormais ouverts aux accords de branche, auxquels l'entreprise ne peut déroger que de manière favorable ou, au pire, équivalente à **condition toutefois que les**

branches s'en emparent et verrouillent explicitement leurs dispositions. Il en va de même pour les thématiques liées à l'emploi des travailleurs handicapés ou encore pour certaines primes (travaux dangereux...).

La CFTC a plaidé pour aller encore plus loin et pour que la branche puisse librement définir les thèmes dont elle souhaite s'emparer par la négociation. Ce qui n'a hélas pas été entendu puisque la liste des thèmes est limitative.

Enfin, s'agissant de la restructuration des branches en cours, le projet d'ordonnance entend accélérer le processus en ramenant son terme à deux ans au lieu de trois.

Motif de satisfaction : « Le gouvernement a pris conscience du rôle régulateur de la branche, c'est ce qu'on voulait! »*

En alerte : le projet d'ordonnance aurait dû aller plus loin : il élargit certes les domaines de la branche, mais tout en les cantonnant à un périmètre.

*Extraits des propos de Philippe Louis, président confédéral, « L'Heure H », BFM Business, 24 août 2017, et sur France Info, « L'éco », 29 août 2017.

BLOC 2

L'organisation du dialogue social dans l'entreprise

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Fusion des instances représentatives du personnel (IRP)

Tout au long du processus de concertation, la CFTC a revendiqué le maintien de la totalité des prérogatives et moyens des actuelles instances représentatives du personnel, et ce, quelles que soient les nouvelles formes d'instances envisagées. Par ailleurs, nous avons demandé à ce que des marges de manœuvre soient laissées aux acteurs de l'entreprise pour négocier s'ils le souhaitent le maintien de certaines instances.

Nous avons été en partie entendus. L'ensemble des actuelles prérogatives sera bien préservé (dont la capacité à ester en justice). Mais l'instance de représentation est désormais unique, sous la dénomination d'un « Comité social et économique (CSE) ». Concernant les moyens attribués à celle-ci, ils seront précisés par décrets. L'ordonnance se borne à préciser que ce crédit d'heures ne pourra être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures par mois dans les autres, ce qui correspond au plancher existant dans la loi Rebsamen. La CFTC a demandé et obtenu qu'il soit possible de mutualiser les heures entre élus d'une même OS, pratique impossible aujourd'hui dans le cadre d'IRP

distinctes. La CFTC sera en tout cas extrêmement vigilante sur ce nombre d'heures compte tenu de l'augmentation prévisible des missions à assumer par les représentants du personnel en CSE. Idem sur le nombre de ces représentants devenus « multicasquettes » et sur leur formation, afin qu'ils puissent parvenir à remplir l'ensemble des attributions de cette instance...

Cette fusion des actuelles instances comprend le risque d'un passage au second plan des questions de santé et sécurité au travail (des termes « oubliés » dans la dénomination de la nouvelle instance...). Si une « commission santé, sécurité et conditions de travail » est rendue obligatoire au sein même du CSE dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, si l'inspecteur du travail peut, dans les entreprises de moins de 300 salariés, imposer une telle commission quand la nature de l'activité l'exige (installation nucléaire, site Seveso...), quid, dans les autres entreprises, du maintien des inspections de santé-sécurité (aujourd'hui effectuées par les membres du CHSCT)? Comment analyser un ordre du jour forcément plus conséquent, mais transmis plus tard (le délai de transmission

par l'employeur a été amputé par rapport à la réglementation du CHSCT, passant de 8 jours à 3)? Quelle place pour le médecin du travail?

Enfin, nous n'étions pas opposés par principe à un cofinancement des expertises... à la condition d'obtenir en parallèle un accroissement du budget de l'instance unique! Or, tel n'est pas le cas (sauf pour les entreprises de plus de 2000 salariés). Ce qui risque bien de dissuader les représentants du personnel de recourir aux expertises.

Motif de satisfaction : « Les prérogatives qui étaient dévolues à chaque instance sont préservées. »

Motif de satisfaction : le nouveau quotient électoral. Le nombre de voix nécessaires pour obtenir un siège dans la nouvelle instance sera inférieur à ce qu'il était pour chacune des anciennes instances.

En alerte : « Reste la question du nombre des délégués et des heures de délégation sur laquelle nous continuons de faire valoir nos positions. »

« Les décrets d'application des ordonnances comme les prochains chantiers qui seront menés sur la formation, l'assurance chômage et les retraites mobilisent toutes nos forces vives ! »

Modalités de négociation sans représentant syndical

S'agissant de la possibilité de négocier sans syndicat dans les entreprises de moins de 50 salariés, la CFTC n'a évidemment pas soutenu cette mesure. Néanmoins, l'extrême faiblesse d'implantation des syndicats dans ces entreprises (4% de taux de couverture) nous invite à la considérer avec beaucoup de pragmatisme. C'est ce pragmatisme qui a conduit la CFTC à revendiquer et obtenir le maintien de la possibilité de recourir au mandatement, une pratique qui ne nous avait pas desservis, loin s'en faut, à l'époque

des 35 heures. Il appartiendra aux organisations syndicales de convaincre les salariés de ces entreprises que leurs intérêts seront mieux compris et mieux défendus avec le soutien d'organisations expérimentées, au premier rang desquelles la CFTC, plutôt que sans ! S'agissant du dialogue social dans les petites entreprises, la CFTC ne cautionne pas la possibilité ouverte aux entreprises de 11 à 20 salariés, dépourvues d'élus, de soumettre à la ratification du personnel un texte conçu et rédigé par le seul employeur. La disposition

apparaît pour le moins éloignée, sinon contraire, à l'objectif de renforcement du dialogue social et de ses acteurs.

Motif de satisfaction : des opportunités d'implantation dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'organisations syndicales.

En alerte : nous dénonçons la possibilité ouverte aux entreprises de 1 à 20 salariés, dépourvues d'élus, de soumettre à la ratification du personnel un texte conçu et rédigé par le seul employeur.

Les accords portant sur l'emploi

Concernant la refonte de ces dispositifs, les cas de recours à ce type d'accords sont certes unifiés, mais aussi considérablement élargis, puisqu'ils sont possibles pour les « *nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise* »... Un motif bien trop large, qui pourrait impliquer des dérives en entreprise. Un abondement du compte personnel de formation est annoncé, la CFTC aurait souhaité y associer un accompagnement spécifique des salariés licenciés

pour refus de se voir appliquer l'accord. Jusqu'ici, lorsqu'un groupe international instaurait en France un plan de licenciement, le tribunal appréciait les difficultés économiques de tous ses sites dans le monde, pour relativiser la décision de licencier ou permettre aux salariés d'être mieux indemnisés. Or, le projet d'ordonnance envisage de restreindre ce périmètre. Les difficultés économiques du groupe seront désormais

appréciées au niveau de son secteur d'activité, sur le territoire national.

Motif de satisfaction : le juge pourra toujours s'assurer que ces difficultés ne sont pas artificiellement organisées par le jeu des écritures comptables.

En alerte : nous dénonçons le changement de périmètre – du monde au national – pour apprécier les difficultés économiques d'une multinationale.

BLOC 3

La sécurisation juridique de la relation de travail

Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

La CFTC se réjouit de l'augmentation annoncée des indemnités légales de licenciement, car c'est le coût du licenciement en France qui connaît ainsi un surenchérissement ! Cette augmentation devrait de surcroît profiter aux bénéficiaires de ruptures conventionnelles puisque ces dernières se négocient la plupart du temps sur la base des indemnités légales. Concernant les indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, figure dans le texte la notion de « *Violation d'une liberté fondamentale du salarié* » – sur notre revendication. Cette notion, bien plus large que les limites antérieurement fixées (discrimination, harcèlement), permettra alors au juge de récupérer sa liberté d'interprétation et de s'affranchir du barème dans tous les cas

où il estimera que ce dernier ne répare pas intégralement et justement la réalité du préjudice subi. Davantage de situations concrètes d'abus seront ainsi couvertes. Entendue également sur le fait d'adopter un plancher au barème, la CFTC note avec satisfaction la création d'un plancher pour les entreprises de moins de 10 salariés. En revanche, pour les autres entreprises, la CFTC déplore que le plafond ne démarre pas à six mois de salaire après deux ans d'ancienneté comme c'était le cas auparavant. Elle y voit une mesure sans lien avec l'objectif affiché par le gouvernement et les organisations patronales consistant, prétendument, à réduire la « *peur de l'embauche* » due à un manque de prévisibilité. Le barème devenant impératif,

le gain de prévisibilité est acquis... Pourquoi, dès lors, sanctionner ces salariés injustement licenciés ?

Le délai de prescription pour porter l'affaire aux prud'hommes a été abaissé à 1 an. Là encore, nous estimons cette mesure préjudiciable à bon nombre de salariés qui attendent d'avoir retrouvé un travail avant de saisir le Conseil.

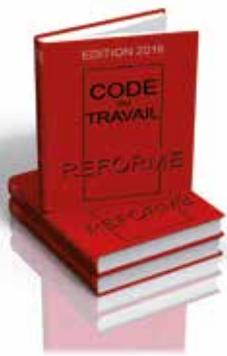
Motif de satisfaction : « Le juge prud'homal peut s'affranchir de tout barème lorsque les libertés fondamentales des salariés sont bafouées. »

En alerte : « En termes d'indemnités prud'homales, nous souhaitons que soit conservé le montant minimum de 6 mois pour les salariés de plus de deux ans d'ancienneté. »

Pour en savoir plus, retrouvez toutes les interventions vidéo et média de la CFTC sur www.cftc.fr.

Rencontre d'information nationale

Pour vous informer et vous outiller au mieux face à ces réformes, la CFTC organise, le 30 novembre, une rencontre nationale : « Ensemble, renforçons le dialogue social ! ». Votre bulletin d'inscription est joint à cette Lettre confédérale.



N° 1513/1514
DU 31 AOÛT AU 13 SEPTEMBRE 2017
ISSN 0396-1745

P.5

ACTUALITÉS

— SANTÉ AU TRAVAIL

La pénibilité édulcorée

La copie du gouvernement est à nouveau revue et corrigée... alors que les premiers référentiels de branche sur la pénibilité viennent d'être homologués. En déroulant la bobine des réformes, c'est le volet préventif qui s'effiloche.

Une nouvelle mouture du compte pénibilité. Un nouveau nom aussi : exit le « C3P », place au « compte professionnel de prévention », le « C2P ». C'est l'annonce faite par le Premier ministre, Édouard Philippe, aux partenaires sociaux le 8 juillet, confirmée par la présentation d'une ordonnance en ce début de mois*.

En jeu, quatre des critères de pénibilité déjà sensibles à l'heure de la mise en œuvre du compte, puisque leur entrée en vigueur avait été décalée de six mois, au 1^{er} juillet 2016. Ainsi la *manutention manuelle de charge*, les *postures pénibles*, les *vibrations mécaniques* et les *risques chimiques* sortent purement et simplement du compte et, donc, des déclarations des employeurs. La CFTC demande à ce qu'ils servent au moins à alimenter le CPF, le compte personnel de formation ouvert à chacun – revendication qui, semble-t-il, a été entendue. Pour les salariés exposés à ces risques, un départ anticipé à la retraite est toujours possible... mais seulement quand « une maladie professionnelle a été reconnue, dont le taux d'incapacité permanente excède 10 % ».

10 - 4 : le compte est bon...

Le compte se rétrécit donc autour des six critères de pénibilité restants, à savoir *le travail répétitif*, *de nuit*, *en équipes successives alternantes*, *en milieu hyperbare*, *le bruit* et *les températures extrêmes*. Ceux-ci sont toujours soumis à déclaration de l'employeur ; ils permettent aux salariés exposés de cumuler des points afin de partir plus tôt à la retraite, de se former ou de travailler à temps partiel sans perte de salaire (*lire la LC n° 1508-1509*, « Évaluer la pénibilité »). Le tout sera applicable dès 2018, sans condition

de durée d'exposition aux risques et en conservant les droits déjà acquis au titre du C3P.

Ultime étape : la préparation des décrets

Nouveauté intéressante : l'obligation pour les entreprises présentant un certain seuil de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles de négocier un accord sur la prévention. Pour la CFTC, ce seuil doit intégrer deux indicateurs, le taux de gravité et le taux de fréquence, et présenter un juste équilibre entre la bonne marche de l'entreprise et la nécessité d'un effort supplémentaire de la part de l'employeur. La définition de ce seuil est un point – parmi d'autres – devant être éclairci lors de la rédaction des décrets d'application. D'ici là, il s'agit bien de rester sur le qui-vive.

Pour les branches, ça change quoi ?

Les branches sont plus que jamais appelées à négocier le référentiel d'évaluation de la pénibilité. Car c'est en effet le support sur lequel s'appuie l'employeur pour les déclarations concernant ses salariés. C'est aussi la garantie d'une équité de traitement entre travailleurs d'une même branche. C'est enfin la dernière opportunité de jouer à fond la carte de la prévention, le référentiel permettant l'appréciation des actions déjà menées et le partage de solutions communes en la matière.

■ MV
Téléchargez le protocole de mise en place du référentiel pénibilité dans la branche, sur cftc.fr, espace Adhérent (« Communiquer », puis « Boîte à outils »).

* Ordonnance relative au compte professionnel de prévention.

RENDEZ-VOUS CONGRÈS

LE 28 SEPTEMBRE
— UR Île-de-France,
à Gouvilleux

LE 6 OCTOBRE
— UR Basse et Haute
Normandie, à Caen
(congrès de fusion)
— UD de la Charente,
à Angoulême

LE 7 OCTOBRE
— UD du Gard, à Nîmes

LE 10 NOVEMBRE
— UD de la Moselle,
à Stiring-Wendel

N'oubliez pas de nous envoyer les dates et lieux de vos congrès afin qu'ils figurent dans *La Lettre confédérale* !

CONTACT

Laïla Gaoua - Tél. : 01 73 30 49 26
E-mail : organisation@cftc.fr

EXPRESSION DIRECTE



Retrouvez, sur la chaîne YouTube CFTC, les émissions d'Expression directe déjà diffusées à la TV, sur des thèmes chers à notre syndicalisme de construction sociale. « Choisir sa mobilité professionnelle », « Donner leur chance à nos projets de vie » et « Fidéliser les salariés » sont les trois dernières questions traitées. www.youtube.com, « Syndicat CFTC ».

Protéger TOUS les salariés

Parce que, définitivement, oui, la CFTC œuvre pour la construction sociale, elle a invité cet été une organisation patronale – celle des particuliers employeurs, la Fepem – à débattre de l'emploi sous l'ère de la robotisation et du numérique. L'enjeu : la protection de milliers de travailleurs « hors cadre ». Les fruits de cette rencontre.

P.6



Crédit : Kevin Arquillo

« L'économie ne fonctionnait que sur un modèle, celui du salariat. [Avec l'essor de la robotique et du numérique], ce modèle ne va pas disparaître, mais il devra cohabiter avec d'autres, car l'activité professionnelle n'est d'ores et déjà plus l'alpha et l'oméga de l'entreprise. Ce ne doit pas être pour autant la fin des droits sociaux ! D'où le besoin d'un dialogue social agile entre partenaires sociaux. » Ainsi Marie-Béatrice Levieux, présidente de la Fepem, résume-t-elle l'enjeu de cette rencontre au siège confédéral.

Ces constats sur l'émergence de nouvelles formes d'activité, Philippe Louis, président de la CFTC, les partage : « Des activités sortent des entreprises, du champ connu. Elles

échappent ainsi aux trois statuts de travailleurs actuellement en vigueur : salarié, autoentrepreneur, indépendant. C'est frappant dans le cas examiné ici, celui des services à la personne et de l'emploi à domicile. Les travailleurs peuvent avoir plusieurs employeurs, passer par une plateforme numérique de mise en relation, être des salariés mais employer eux-mêmes des particuliers qu'ils rémunèrent via le Cesu¹... Comment procède-t-on dès lors ? Va-t-on passer d'un statut à l'autre, d'une case à l'autre, de plus en plus souvent et avec les incidences que l'on connaît sur les retraites, la protection sociale ? Ou alors reconnaît-on au travailleur une protection englobant toutes les formes d'activité ? » Question de pure forme, quand on sait la ténacité avec

laquelle la CFTC défend, depuis le Statut du travailleur, le rattachement des droits sociaux à la personne et non plus au contrat de travail. Sur cette épineuse question des droits, Marie-Béatrice Levieux fournit l'exemple de la formation professionnelle continue pour illustrer les difficultés rencontrées dans son secteur. « La norme est de rattacher les droits du travailleur à son contrat dans l'entreprise. Il faut stopper cette vision verticale qui ne peut s'appliquer ici : les travailleurs sont recrutés par plusieurs employeurs, et ce, pour quelques heures hebdomadaires ! Nous avons donc conclu un accord de branche inédit, avec le concept "d'employeur porteur", qui repose sur une forte mutualisation. Un seul d'entre

L'emploi à domicile : un secteur en essor

Faire faire n'est plus l'apanage des publics aisés ou en situation de dépendance. Garde d'enfants, soutien scolaire, tâches ménagères... Les besoins sont croissants – on attend leur doublement d'ici 10 ans – et les particuliers employeurs se multiplient. « La plupart de ces activités étaient pratiquées gratuitement par les femmes pendant plusieurs siècles au bénéfice de la société, explique Marie-Béatrice Levieux. S'occuper des parents âgés, des jeunes enfants, tenir la maison, tout cela faisait partie du parcours féminin et permettait aux hommes d'aller à l'extérieur. » Voilà pour expliquer la faible mixité du secteur... Même si une masculinisation s'amorce : « De jeunes hommes investissent les emplois en lien avec les personnes âgées ou handicapées. Dans une plus faible mesure, ils se tournent vers le ménage depuis la robotisation... Il y a encore beaucoup de résistance dans le secteur de l'enfance. Il faudra de toute façon une génération pour gommer la surreprésentation des femmes. » Aux côtés de la mixité, d'autres défis se présentent pour ce secteur. La prévention des risques professionnels ou encore la création d'une « valeur ajoutée humaine » avec la robotisation croissante. Qu'on soit sceptique ou enthousiaste face à cette évolution, elle est de toute façon en cours : « Le domicile devient un acteur public », conclut naturellement Marie-Béatrice Levieux.

eux porte les droits pour tous. Cet exemple montre à quel point nous attendons des organisations syndicales qu'elles négocient au plus près des besoins des travailleurs, qu'elles pensent aussi à ceux qui sont hors entreprise. Bref, qu'elles aient un regard innovant en matière sociale!» Autre point de convergence avec la CFTC qui appelle, dans sa motion d'orientation issue du dernier Congrès², à la rédaction urgente d'un nouveau contrat social.

«La CFTC, comme le rappelle Marie-Béatrice Levaux, est le premier syndicat à avoir contractualisé des accords avec notre secteur alors appelé "les emplois de maison"». Il est donc naturel que, face aux enjeux à l'œuvre, ces deux interlocuteurs se retrouvent. Le dialogue, étayé par les observations de Charles Stoessel, directement issues du terrain³, est si riche qu'il ne peut en rester là... Il s'agit de lui donner une envergure nationale et de mobiliser l'ensemble des acteurs publics. C'est pourquoi la Fepem s'est associée à la CFTC pour demander l'ouverture d'un «Grenelle du numérique», élargissant cette réflexion sur l'impact du digital et de la robotique à l'ensemble des secteurs d'activité.

Un Grenelle du numérique... Pour quoi faire?

Cet appel lancé aux pouvoirs publics et à l'ensemble des acteurs de la société civile rassemble plusieurs besoins urgents que la CFTC a listés :

- **Développer les études** pour anticiper au plus juste l'impact de la robotisation et de l'économie collaborative (en termes de destructions/créations d'emplois notamment).
- En conséquence, **adapter l'offre de formation**, voire la repenser entièrement pour davantage de souplesse et de réactivité.
- **Poser un cadre juridique et éthique** (personnalité juridique des robots, limites d'utilisation des données personnelles...).
- **Réglementer** ces nouveaux pans de l'économie (les plateformes numériques notamment) et agir pour une harmonisation fiscale et sociale européenne.

C'est en agissant de manière conjointe sur ces axes que l'on pourra prétendre accompagner les travailleurs face aux mutations du marché de l'emploi et les préserver de possibles dérives - la plus flagrante restant l'accroissement de la fracture sociale. ■ MV

1. Chèque emploi service universel, créé il y a 22 ans - 2. Disponible sur www.cftc.fr, «Espace presse», puis «Publications» - 3. «L'informatisation des services à la personne», étude Ires-CFTC, Charles Stoessel (lire encadré ci-dessous).

Retrouvez en vidéo l'intégralité du débat «Économie numérique : opportunités et freins au développement des services à la personne et de l'emploi à domicile» sur notre chaîne YouTube : [syndicat cftc](https://www.youtube.com/c/syndicatcftc).

EN BREF

ÉTUDE D'IMPACT

Le 9 août, la Dares a publié une étude consacrée à « l'économie des plateformes ». Celle-ci pointe l'essor de ce type de production hors du cadre traditionnel de l'entreprise et de la relation classique d'emploi. Sont naturellement abordées les questions que cette expansion soulève : statut et protection sociale des travailleurs, sécurité et santé au travail, distinction entre professionnels et particuliers... et impact sur l'emploi ! Une étude qui fait écho aux réflexions de la CFTC (lire l'article ci-contre). Plus d'infos : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr>



laboutique CFTC



Étude Ires/CFTC

L'informatisation des services à la personne

Les services à la personne représentent aujourd'hui 1,4 million de salariés, lesquels travaillent au sein de quelque 35 000 organismes, auprès de 2,7 millions de personnes. Compte tenu des besoins croissants, ce secteur constitue une mine d'emplois... Se pose toutefois la question de leur professionnalisation et de leur qualité à l'heure de la révolution numérique ! C'est ce que Charles Stoessel, docteur en sociologie du travail, entreprend dans cette étude, tout en tirant les premiers enseignements d'expérimentations territoriales.

Téléchargez
votre bon de commande
dans l'espace Adhérent
du site www.cftc.fr
onglets "Communiquer",
puis "Boîte à outils".
Ou rendez-vous à la
Boutique CFTC
Tél. : 01 73 30 43 50
laboutique@cftc.fr

Prix unitaire TTC
2,60 € sur place
3,60 € expédié

La CFTC, syndicat de construction sociale, est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches.

UNE ACTU AVEC AURÉLIE LEFÈVRE

AIDE-SOIGNANTE DANS UN EHPAD*
DES HAUTS-DE-SEINE
DP ET MEMBRE DU CHSCT

L'Ehpad en état d'urgence

« J'ai commencé ma carrière il y a 18 ans chez mon employeur actuel, d'abord comme vacataire, avant d'être titularisée. J'ai vu l'évolution du métier. Budget de plus en plus restreint, non-remplacement du personnel absent, valse des directeurs, manque de reconnaissance, organisation de travail non adaptée au suivi des résidents... À l'instar des infirmiers, notre corps de métier souffre de plusieurs maux.

La baisse continue du budget engendre la précarisation des vacataires... Leur CDD est renouvelé mois par mois et cela peut durer jusqu'à 6 ans. Ils ne savent pas s'ils feront encore partie du personnel le mois d'après, c'est assez stressant. Comment prétendre à un logement ou à un crédit ? Comment rester investis ? À la CFTC, nous avons obtenu la titularisation d'une trentaine de salariés et réussi à faire signer des CDD de 6 mois, mais ce n'est pas systématique... Au lieu de les titulariser, la direction fait appel aux agents des services hospitaliers (ASH). Initialement employés pour le ménage et les lits, ceux-ci font désormais le même travail qu'un aide-soignant avec un salaire moindre. N'oublions pas que la décision d'entrer dans

une résidence est subie. Nous devons gérer cela, de même que l'écart d'âge entre les résidents – ils ont de 60 à plus de 100 ans. Nous ne pouvons pas nous occuper de tout le monde de manière identique. Par exemple, pour la toilette, sur papier, nous devons consacrer 20 minutes à chacun. En pratique, cela varie selon leur autonomie. D'autant que nous ne sommes que deux soignants pour 20 résidents de 8 h 30 à 12 h. Compte tenu du fait que la population arrive de plus en plus âgée et dépendante, nous effectuons aussi des soins palliatifs.

Il existe une réelle souffrance au travail. Des progrès ont été réalisés sur le plan matériel : grâce aux lève-malades, on enregistre une baisse des accidents de travail. Mais ceux-ci restent courants, comme l'absentéisme. Bien qu'il soit compliqué d'intégrer le temps syndical dans ma journée, je reste joignable par téléphone et multiplie les rencontres avec mes collègues. Au syndicat CFTC Santé-Sociaux, nous faisons un immense travail social : écoute, accompagnement et soutien psychologique. Nous sommes en permanence en contact avec les RH et la direction pour faire bouger les choses, y compris en passant par la grève.

Ce dernier recours nous a permis d'obtenir, en 2014, le remplacement des congés annuels et des arrêts de travail. Nous avons aussi obtenu une formation annuelle avec des kinés pour apprendre à manipuler les malades et prévenir le mal de dos. Aujourd'hui, nous réclamons avec force la formation des ASH au métier d'aide-soignant, la titularisation des infirmiers et le doublement des effectifs soignants. Notre objectif : arriver à un soignant pour cinq résidents. Notre travail est reconnu par nos collègues qui voient en la CFTC une organisation active et force de proposition. »

■ Propos recueillis par CB

Alors qu'un décret de décembre 2016 est venu réduire le budget des Ehpad la grève des aides-soignantes de Foucherans (39) et les témoignages des résidents révèlent une triste réalité. Une mission parlementaire doit procéder à un « état de la question ». La fédération CFTC Santé-Sociaux, dans son communiqué de presse du 25 juillet, parle d'« état d'urgence ».

*Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

La CFTC, syndicat de construction sociale, est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches.

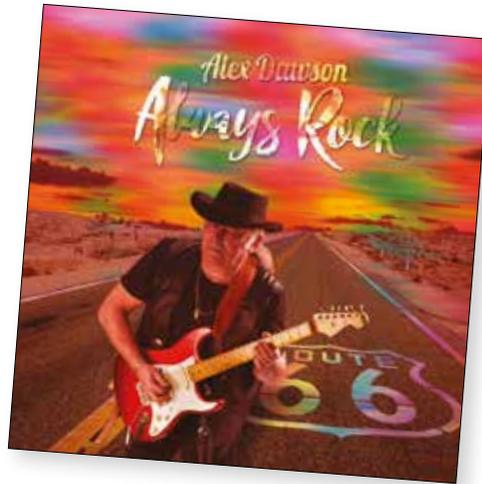
Riffs militants

Alex Pesic – alias Alex Dawson – connaît deux passions : la CFTC et la musique. Le président de l'union régionale Île-de-France est aussi auteur-compositeur-interprète. Il sort son 3^e album... définitivement rock !

Après *Mystère* et *Back'n'Roll*, *Always Rock* arrive dans les bacs. Un album pour lequel Alex Pesic-Dawson a signé, le 5 mai, un contrat avec l'agence Doowet, qui distribue le CD aux USA et au Canada en cette rentrée. Pour les fans, une publicité tourne d'ores et déjà sur les antennes américaines.

« Je fais du blues américain sur des textes français », précise-t-il, avant de poursuivre : « Le rock est un état d'esprit comme le rap l'est pour certains ». Marqué par l'ouvrage de Jean-Paul Sartre, *L'existentialisme est un humanisme*, il ajoute que ses « textes sonnent comme des coups de gueule. J'écris sur des choses qui me touchent ». Ainsi, l'histoire d'un copain reporter de guerre lui inspire une chanson-hommage, la liberté des *Bikers* est célébrée dans le titre éponyme, « *Dans ma bulle* » est une ode à la naissance de sa fille...

Alex Pesic s'est très vite rêvé musicien. Au Conservatoire, il a découvert le violon, l'a pratiqué pendant dix ans, avant de revenir à ses premières amours : la guitare. Ses modèles s'appellent Jimi Hendrix, Eric Clapton, Billy Gibbons, Stevie Ray Vaughan ou encore Johnny Winter, de son vrai nom John Dawson – d'où le nom de scène d'Alex. Ancien salarié d'Air France, il décide il y a six ans, sitôt l'heure de la retraite sonnée, de se consacrer à nouveau à sa



passion. « On ne compte pas ses heures ni dans l'engagement syndical ni dans la musique, confie-t-il. Heureusement, Internet facilite ma mission à l'Urfif. Je peux travailler partout ». Car, entre répétitions et concerts, Alex déploie à 68 ans une énergie féroce ! Accompagné sur scène d'un batteur et d'un bassiste, parfois d'un pianiste et d'un saxophoniste, il conçoit déjà son prochain album, dont la sortie est prévue... en 2018. ■ CB

Plus d'infos sur : www.alexdawson.fr

Classifications de branche : révision sous condition !

La neutralité ne va pas de soi et les discriminations de genre s'invitent même dans les grilles de classification des métiers. Pour vous aider à y remédier, un outil est désormais en ligne.

En application de l'article L. 2241-7 du Code du travail, tous les cinq ans, les branches professionnelles doivent examiner la nécessité de réviser les classifications. Cette négociation doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

et de mixité des emplois. Et les écarts de rémunération éventuellement constatés doivent être réduits.

Mais l'exercice est loin d'être simple ! Il s'agit d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de ●●

La CFTC, syndicat de construction sociale, est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches.

VOS OUTILS

LE CPA, MODE D'EMPLOI



Attention, nouveauté ! Retrouvez, encarté dans ce numéro de la LC, un dépliant utile pour renseigner les salariés sur leur compte personnel d'activité, ouvert depuis le 1^{er} janvier. Finalité du dispositif, mode d'emploi, garanties offertes en termes de sécurisation des parcours professionnels : tout y est soigneusement consigné.



LOGEMENT JEUNES



Guide pratique pour les moins de 30 ans, complètement actualisé, afin de les accompagner au mieux dans cette difficile quête et dans la jungle des dispositifs. L'ouvrage est subdivisé en plusieurs cas de figure : « J'ai un emploi », « J'ai un job avec mobilité professionnelle », « J'accède à la propriété »...

L'ASSURANCE MALADIE EN PLAQUETTES

Trois plaquettes viennent d'être rééditées au vu des évolutions réglementaires : maternité, invalidité, temps partiel thérapeutique.



AIDE MÉDICALE D'ÉTAT



Pour mieux connaître et mettre à mal les idées reçues sur ce dispositif de lutte contre l'exclusion, la Confédération a édité cette note d'information.

Ces outils sont téléchargeables sur le site www.cftc.fr, depuis votre Espace Adhérent (« Communiquer », puis « Boîte à outils »). Vous pouvez aussi contacter la Boutique au 01 73 30 43 50 laboutique@cftc.fr.

••• travail. Le but : identifier et corriger ceux qui pourraient induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Au niveau de la branche, les dispositifs de classification visent les emplois, les postes et non les personnes... En théorie, du moins ! Car, en pratique, des stéréotypes de genre souvent inconscients ou involontaires aboutissent au fait que, étrangement, certaines compétences, connaissances ou contraintes liées aux postes de travail pèsent moins lourd que d'autres et sont donc moins rémunérées. Quelques exemples ? Des ouvrières qui subissent la fatigue nerveuse sont moins payées que des ouvriers soumis à des contraintes physiques ; idem pour des manutentionnaires hommes qui chargent des caisses de champignons et les manutentionnaires femmes qui sont tenues

de les trier ; idem pour une salariée cadre, responsable des ressources humaines, et ses collègues masculins, directeurs commerciaux et financiers ; idem pour une salariée exerçant des fonctions de « directrice de la communication et projets » et son collègue masculin recruté en qualité de « directeur marketing et développement »...

Négociateurs de branche, pour vous faciliter la tâche, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) vient de publier un guide sur la question à votre intention. La CFTC, qui a participé à son élaboration, vous invite vivement à le consulter sur le site du CSEP : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/category/publications-csep>.

■ MA

MICRO-SOCIAL

— EDF LUMINUS - BELGIQUE

Licenciés par téléphone

Quatorze salariés de Luminus, une filiale belge d'EDF, ont été licenciés, le 29 juin, sans préavis ni information préalable. Certains ont été prévenus par... téléphone. Une pratique violente que dénoncent, par solidarité, les organisations syndicales françaises dont la fédération CFTC-CMTE.

« Ce jour-là, je ne travaillais pas, relate aux médias un salarié licencié. J'étais chez moi quand j'ai vu que mon chef m'avait laissé un message. Je n'en suis pas revenu. Il m'expliquait de façon très mécanique, comme s'il lisait un texte, que mon contrat prenait fin ce jour pour raisons économiques. » Son licenciement lui sera confirmé le lendemain par lettre recommandée.

Les syndicats se sont dès lors mobilisés pour dénoncer cette pratique et réclamer la réintégration des salariés licenciés. Une intersyndicale française, composée de quatre OS dont la fédération CFTC-CMTE, a adressé le 4 juillet un courrier¹ au PDG du groupe. Elle y exige « une solution rapide » à ce qu'elle considère comme « une intolérable violation des valeurs éthiques du groupe ».

En plein débat sur la réforme du Code du travail, les organisations syndicales s'interrogent sur cette nouvelle méthode... Elles craignent une « généralisation de licenciements par téléphone ou par formulaire Cerfa », au mépris des droits des salariés. Pour elles, la ligne est claire : « On ne négocie pas les licenciements, on s'y oppose et on exige la réintégration des salariés illicitement licenciés ».

Du côté de la direction, on justifie les licenciements par « un contexte économique particulièrement tendu et concurrentiel ». Celle-ci reconnaît, par ailleurs, une maladresse, déclare ne pas cautionner ces pratiques et même les juger inappropriées : « [...] la volonté qui portait d'une bonne intention d'informer au plus vite les salariés concernés pour qu'ils ne l'apprennent pas par une voie indirecte, a pris le pas sur ce qui aurait dû être privilégié : un entretien physique personnalisé »². Elle refuse toutefois de réintégrer les salariés licenciés, mais s'est engagée à mettre en place un « suivi personnalisé » pour toutes les personnes concernées et à davantage anticiper ce type de situation.

Ce dossier va peser sur les prochaines négociations de l'accord RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) qui débutent au niveau du groupe en cette rentrée. La CFTC réclame avec force un dialogue social de qualité et équitable pour l'ensemble des salariés. Précisons enfin qu'EDF Luminus emploie 900 salariés. Malgré la difficulté du « contexte économique », elle a distribué 35 millions de dividendes sur un résultat net de 55 millions. ■ CB

1. Le courrier est publié sur le site de la fédération CFTC-CMTE : www.cftc-cmte.fr.

2. Réponse de la direction d'EDF du 5 juillet, également publiée sur le site de la fédération.

La CFTC tient les salariés au jus

Les salariés d'Orange vont élire, du 7 au 9 novembre prochain, leurs représentants du personnel. L'entreprise (ex-France Télécom) emploie plus de 90 000 personnes en métropole et outre-mer. Pour Hervé Rubin, le secrétaire de la section nationale CFTC Orange, un seul mot d'ordre : « franchir les 10 % » !



Des militants de la section CFTC de la direction Orange Nord, le 25 juillet, devant l'affiche de la campagne électorale.



Qualité de vie au travail, rémunération... C'est aussi au moyen de tracts que la CFTC tient les salariés informés.

« Le PDG nommé en septembre 2009, Stéphane Richard, a certes apaisé le climat social », commence Hervé Rubin... Qui, très vite, modère son constat : « Une baisse d'effectifs est de nouveau prévue, sous la forme de départs non remplacés. Ce qui crée tensions et difficultés dans certaines entités. Dans les services techniques notamment, où la transmission des savoirs comme l'acquisition de compétences nécessitent plus de temps, et où le transfert d'activités à la sous-traitance est mal vécu. »

Et Hervé de citer un exemple : « La direction d'Orange veut des "smart stores"*. Les boutiques traditionnelles ferment donc leurs portes dans les petites et moyennes villes, au profit d'une implantation de ces nouveaux espaces dans les seules grandes agglomérations. Leurs salariés doivent soit parcourir davantage de kilomètres pour aller travailler, soit changer de métier en acceptant d'être affectés à un centre d'appel ou à un poste technique »... bon gré mal gré !

La « méthode » CFTC

Face à la direction, les militants dénoncent dans leurs tracts « la priorité excessive donnée à la réduction des coûts (effectifs, immobilier, réorganisations...), cause principale de la détérioration des conditions de travail ». Concrètement, ils demandent le maintien de « l'emploi en région-bassin d'emploi, sur des métiers et domaines attractifs ». Avec ce rappel : « La digitalisation doit servir les salariés et non les asservir ».

Hervé Rubin entend « défendre les travailleurs

plutôt que la doctrine ». « Depuis plusieurs mois, raconte-t-il, l'ensemble des syndicats de salariés de l'entreprise demande un schéma directeur concernant la fermeture des boutiques : quand, combien... ? » Et, depuis tout ce temps, la direction élude la réponse... « Plus récemment, poursuit-il, nous nous sommes rendus à une réunion de comité d'établissement de la direction Orange Nord. Quand le sujet de la fermeture de cinq boutiques est arrivé à l'ordre du jour, les représentants des salariés ont quitté la séance. Seuls les élus CFTC sont restés, afin d'obtenir les informations concernant directement les salariés : sous quel délai ces fermetures interviendraient-elles et quelles propositions leur seraient faites ? » Résultat : lorsque, dans la foulée, les militants sont allés dans les boutiques de la région pour renseigner le personnel, « même les adhérents d'autres syndicats nous ont remerciés et félicités ».

Novembre : un scrutin majeur

Le scrutin de novembre prochain est un enjeu très fort, souligne Florence Steiger, secrétaire générale de la fédération CFTC Postes et Télécommunications. Non seulement par le grand nombre de personnels concernés, mais aussi pour la représentativité dans la branche et au niveau national.

Pour atteindre l'objectif de représentativité, quelques candidat(e)s sont encore nécessaires. Adhérent(e)s ou sympathisant(e)s salarié(e)s chez Orange : inscrivez-vous sur une liste CFTC ! Pour vous porter candidat(e)s, contactez : secretariatnational@cftcorange.fr. ■ SB

* Espace de « conseil et d'accompagnement, de découverte et d'expérimentation des produits » au-delà de leur simple présentation, selon Orange.

ÉLECTIONS PRO

Comités des pêches et des élevages marins

Cette année, la CFTC y a réalisé un score sans précédent lors des élections professionnelles (janvier), en rassemblant 35 % des voix ! Soit une audience double par rapport à celle de 2012. Ce résultat sans appel est dû à la forte mobilisation des équipes CFTC, bravo à elles !

La CFTC fait mouche dans la pêche maritime, en se positionnant dorénavant comme la deuxième organisation syndicale du secteur.

EN VIDÉO



Le monde agricole se réinvente perpétuellement. « Ce sont 60 métiers dans plusieurs filières », précise Pierre Jardon, délégué général de la fédération Agriculture. Des métiers en mutation, absorbant les incessantes innovations. Pour preuve, la CFTC-Agri diffuse des vidéos « métiers » : *Salarié agricole, un métier 3.0*, *Le maraîchage*, *La viticulture*, *La transformation des produits à la ferme*, ou encore – faisant écho au scrutin cité plus haut –, *À la découverte du métier de marin pêcheur*. À l'approche des élections dans les chambres d'agriculture (janvier 2019), une initiative à souligner... www.dailymotion.com, « CFTC-Agri ».

Diffuz

Petites actions pour grands défis



Diffuz, LE réseau social des défis solidaires !

Gratuit, ouvert à tous, il facilite l'engagement solidaire et crée du lien entre les associations en quête de bénévoles et les citoyens en quête d'action.

Grâce à Diffuz, chacun a le pouvoir d'agir au service de la solidarité, ponctuellement, où il veut et quand il veut, en fonction de ses centres d'intérêt.



Découvrez **Diffuz**, le réseau social des **défis** solidaires

Diffuz, initié par



Essentiel pour moi

et soutenu par



samusocial
deParis



UnitésCité



unicef
FRANCE

Inscrivez-vous sur www.diffuz.com

Suivez-nous sur

