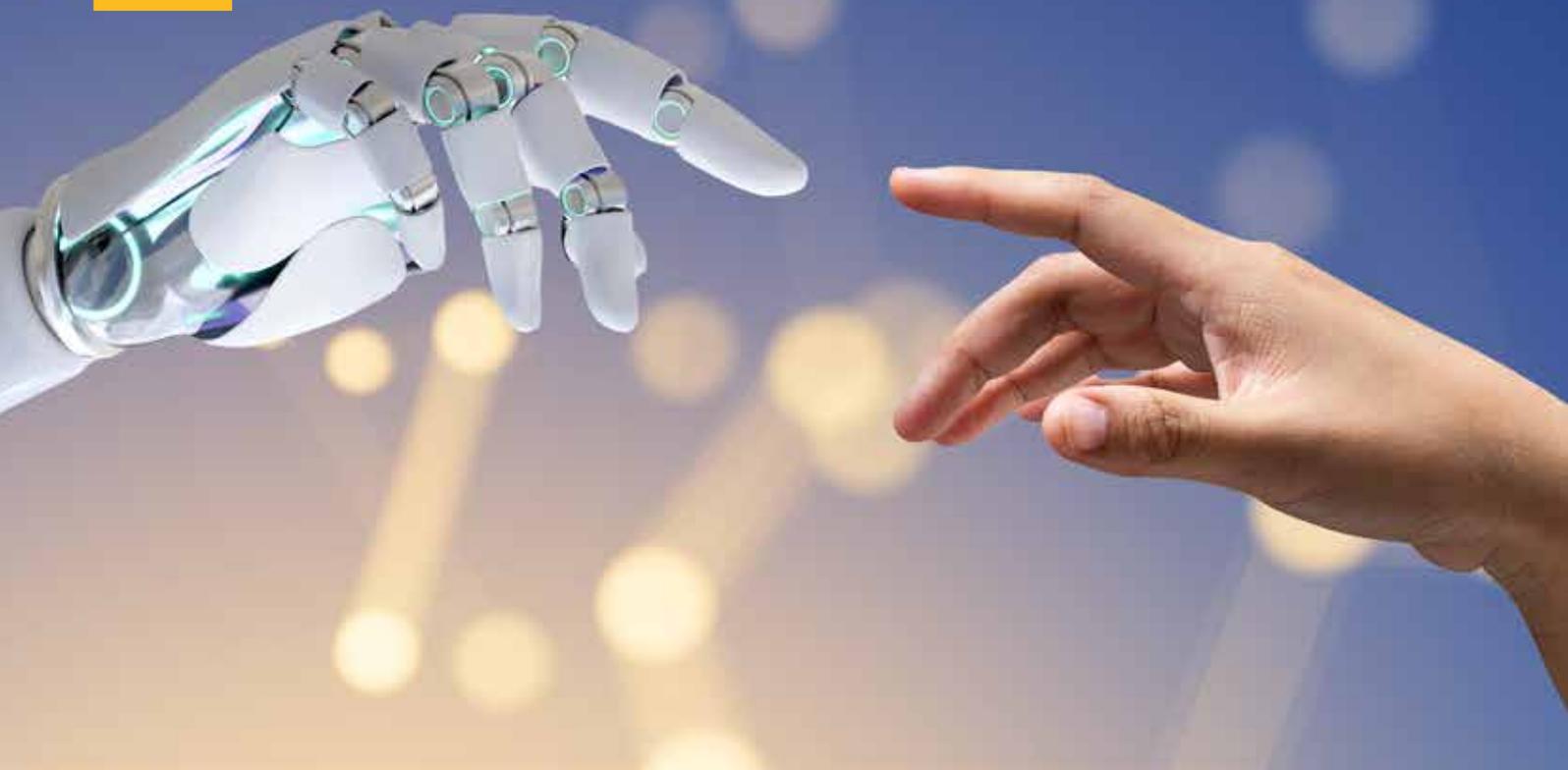


# Faut-il avoir peur de l'IA ?

**Agaphone : la CFTC  
donne de la voix**

---

**Congés et arrêt-maladie :  
nouveaux droits**





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

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

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

**KLÉSIA**  
Assureur d'intérêt général



# 5 L'ÉDITO

Par Cyril Chabanier

## À LA UNE

# 7

### 8. Pacte de la vie au travail : rendez-vous manqué

• 10. Le logement, frein à la mobilité professionnelle



Ivan Morero / Adob / Stock

# 6 L'AGENDA

# 12 EN BREF



## LE DOSSIER

# 15

### Faut-il avoir peur de l'intelligence artificielle ?

“ **L'IA n'est pas intelligente, mais elle est puissante. Et cette puissance, c'est à nous de la maîtriser !** ”

# 31

## SUR LE TERRAIN

### 34. Agaphone : la CFTC donne de la voix

• 32. Sylvie Bernard, nouvelle SG de l'Hérault • 36. Cristalleries Saint-Louis, la CFTC a de l'avenir !



ADR

# 39

## QUESTIONS AU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

“ **Faisons fructifier notre capital sympathie** ”



auremar / Adob / Stock

# 41

## VOS DROITS

### 43. Congés et arrêt-maladie : nouveaux droits

• 44. Infographie : l'épargne salariale  
• 46. Forum : obtenez des réponses !

# Sommaire

Trimestriel de la Confédération française des Travailleurs chrétiens.

7 € le numéro / TVA 2,10 % incluse dans le prix  
Abonnements : France (y compris DOM-TOM),  
Ordinaire : 32 € / Étranger : 36 €  
Adhérents, étudiants, chômeurs : 16 €

**Confédération française des Travailleurs chrétiens**  
45, rue de la Procession - CS 82348 - 75739 Paris Cedex 15  
Téléphone : 01 73 30 49 00  
Site internet : CFTC l'App  
facebook.com/syndicatCFTC

CPPAP 0328 S 07226 - Dépôt légal : juin 2024  
ISSN 2825-0192

Pour toute demande concernant un changement d'adresse ou un abonnement, merci de contacter la structure locale CFTC où vous avez réglé votre cotisation (contacts disponibles sur cftc.fr).

Directeur de la publication et de la rédaction : **Cyril Chabanier**

Rédactrice en chef : **Maud Vaillant**

Rédacteurs : **Stéphanie Baranger, Laurent Barberon, Adrien Candau, Fatima Matias, Gaëtan Mortier, Maud Vaillant.**

Secrétariat de rédaction : **Julie Lévy-Marchal**  
Direction artistique : **Ada Seferi**

Imprimerie : **Vincent Imprimeries Tours**

Responsable du développement, de la promotion et de la publicité : **Laure Lescar**

Chargée de partenariats / publicité : **Claudine Lefloch-Fauvel**

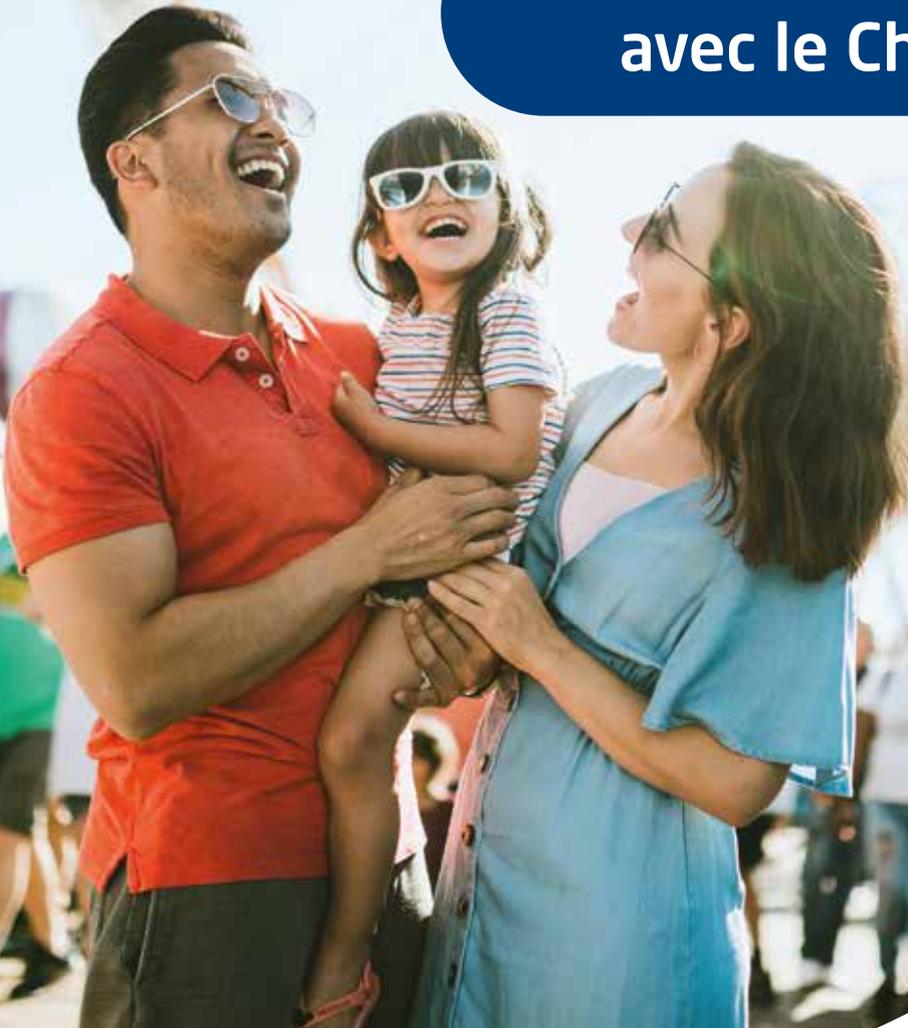
Abonnements payants : **redaction@cftc.fr**

Crédit couverture : **Freepick et Ada Seferi**

**PEFC** 10-31-1087 / Certifié PEFC / pefc-france.org



# Toutes vos envies vacances et loisirs avec le Chèque-Vacances !



Parce que les vacances c'est essentiel,  
vos Chèques-Vacances sont utilisables toute l'année

- > Pour toute la famille
- > Pour des dépenses en France et à destination de l'UE
- > Valables 2 ans en plus de l'année d'émission et échangeables en fin de validité

## Comment en obtenir ?

- > Secteur privé : contactez votre CSE
- > Entreprises de moins de 50 salariés sans CSE : parlez-en à votre employeur
- > Fonction publique d'État : rendez-vous sur [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)
- > Fonction publique Hospitalière : rendez-vous sur [www.cgos.fr](http://www.cgos.fr)
- > Fonction publique Territoriale : contactez votre organisme social (COS, CAS, amicale du personnel)

Choisissez le Chèque-Vacances  
qui vous ressemble !

NOUVEAU



CHÈQUE-VACANCES CONNECT  
l'application de paiement 100% digital

CHÈQUE-VACANCES CLASSIC  
le format papier



Laissez-vous guider par les inspirations de notre **réseau de proximité** au cœur des territoires et par les offres de **toutes les enseignes** acceptant le Chèque-Vacances :

[Leguide.ancv.com](http://Leguide.ancv.com)



PAR CYRIL CHABANIER, PRÉSIDENT

## Comment nous en sommes arrivés là

J e n'ai pas connaissance, au moment où j'écris ces lignes, de l'issue du vote auquel nous a précipitamment appelés le président de la République. Notre Constitution lui en donnait le droit, je n'ai rien à redire là-dessus. Je n'ai pas non plus pris par la main nos adhérents ou nos sympathisants pour guider leur choix. Je n'ai pas ce mandat. J'ai redit cependant à qui voulait l'entendre que la CFTC a toujours été, est et restera un syndicat réformiste, humaniste, pro-européen et modéré.

Mes bientôt cinq années d'expérience à la tête de la CFTC, les situations dont j'ai été le témoin ou l'acteur m'autorisent, en revanche, à vous dire comment nous en sommes arrivés là. Comment notre pays n'a pas su ou pas voulu, ces dernières années, privilégier la voie du compromis. Quand, à 14 reprises (!), toute la rue organisée par les syndicats a dit NON à la réforme des retraites, le Gouvernement n'a pas daigné corriger sa copie. Quand les partenaires sociaux ont unanimement rejeté la énième réforme de l'Assurance chômage au motif qu'elle fragilise les plus précaires, ce même Gouvernement n'a pas davantage composé avec eux. Dans une démocratie mature, les corps intermédiaires sont pourtant légitimes à coproduire les règles de gestion des régimes sociaux dont on leur confie le pilotage. Faute d'entendre les syndicats, c'est la rue qui prend le relais ! Pire, il s'est peu à peu insinué dans l'esprit de certains de nos compatriotes que la meilleure façon d'obtenir satisfaction, c'est de recourir à la violence. Quelques milliards opportunément concédés aux Gilets jaunes et autres experts en agitation sont venus conforter cette triste thèse.

Dans ce contexte, les parlementaires de tout poil n'ont guère fait mieux. Alors qu'à maintes reprises, ils avaient l'opportunité de construire des majorités sur des textes dont on pouvait trouver l'inspiration



Amélie Marzouk

dans leurs propres programmes, ils ont trop souvent tourné le dos à l'intérêt général pour lui préférer les parties de billard à 12 bandes. Dans le secret de l'isoloir, il ne restait plus aux électeurs qu'à exprimer leur consternation et leur rancœur !

Le 7 juillet au soir, le prochain Gouvernement aura pour première urgence de soigner notre démocratie, de la projeter dans l'âge adulte. Pour ce faire, les décideurs – quel que soit leur périmètre – devront apprendre à fabriquer autrement la décision. Experts de leur quotidien au travail, les salariés et leurs représentants syndicaux veulent peser davantage dans tout débat, dans tout texte de loi susceptible de changer leur vie au travail et parfois au-delà. Le temps est venu de s'appuyer sur cette expertise. À défaut, l'avenir ne peut que s'assombrir. La CFTC, elle, restera fidèle à ses valeurs et à ses principes !

@CyrilChabanier



# Agenda

Les rendez-vous à ne pas manquer !



## Depuis le 6 mai **Militantes !**

Aujourd'hui, à quels défis nos militantes doivent-elles faire face ? Comment ont-elles accédé à des responsabilités au sein de la CFTC ? Écoutez leurs récits dans notre série de podcasts originale

« Militantes ! » Chaque mois, l'une d'entre elles partage ses convictions, ses doutes, ses projets... Trois femmes sont déjà à l'honneur : Aurélie Chassebœuf dans « On l'appelait Punky Brewster » ; Sylvie Bernard, « La Fonceuse » ; et Anne Chatain, « La femme est un homme comme les autres ».

Rendez-vous sur : [podcast.ausha.co/militantes](https://podcast.ausha.co/militantes), ou scannez ce QR code.



## Dès maintenant **Appel à candidatures**

Plus il y a de candidats, plus il y a de voix ! Pour les élections dans les chambres d'agriculture, en janvier 2025, l'appel à candidatures est lancé. Ce scrutin constitue – avec les CSE et les TPE – un pilier de notre représentativité. En 2019, la CFTC avait déposé des listes dans 63 départements et obtenu un score de 22,10 %. Cette fois, l'objectif est de couvrir 100 % des départements (94 listes, 476 candidats). Chaque liste doit comporter cinq candidats et respecter le critère de parité. Tous ensemble, trouvons ces candidats, dans les activités de la production agricole (exploitations, maraîchage, parcs zoologiques, centres équestres, secteur forestier...). Prenez votre part en mobilisant votre réseau !

Contacts : les référents agricoles des UD, et la fédération CFTC-Agri, [elections@cftcagri.fr](mailto:elections@cftcagri.fr)

## Du 26 juillet au 11 août **Des JO sous l'œil des syndicats**

Pour les 33<sup>e</sup> jeux Olympiques (et les 17<sup>e</sup> jeux Paralympiques, du 28 août au 8 septembre), nous retiendrons la première charte sociale de l'histoire des Jeux, signée par les cinq confédérations représentatives, dont la CFTC, et les employeurs. L'objectif : préserver la qualité de l'emploi et les conditions de travail des salariés en charge de la préparation et de l'organisation de l'événement. Le comité de suivi de la charte a exercé de multiples contrôles sur les chantiers des infrastructures. Il constatait, fin avril, quatre fois moins d'accidents du travail que sur l'ensemble des chantiers en France.

## Du 7 au 10 octobre **Le social à l'affiche**

« Sensibiliser tous les citoyens et participer à plus de cohésion sociale au sein de notre société » : c'est l'un des objectifs du Festival du film social, organisé par l'association « La 25<sup>e</sup> Image ». La sixième édition se déroulera sur 20 sites de projection dans toute la France. Les films en lice mettent en scène des personnes en difficulté sociale (grand âge, handicap, précarité, etc.) et les travailleurs sociaux et autres acteurs qui leur viennent en aide. Au cœur des deux films primés en 2023 : un agriculteur en guerre contre l'ultra-réglementation, et une adolescente retirée du domicile paternel. Rendez-vous sur : [festivalfilmsocial.fr](https://festivalfilmsocial.fr)

## Le baromètre

#LeTop

**Dialogue en hausse**  
Les TPE tendent à consulter davantage leurs salariés.

En 2022, 36 % des entreprises de deux à neuf salariés qui ont pris des dispositions en matière de salaires, gestion de l'emploi, conditions de travail et/ou temps de travail, l'ont fait en concertation avec leurs salariés, contre 32 % en 2018 (source : Dares). Certes le dialogue progresse dans les TPE, mais il n'en reste pas moins que dans deux tiers d'entre elles, les salariés ne sont pas consultés. Et dans 99 % d'entre elles, ils n'ont pas de représentant. Les salariés des TPE ont plus que jamais besoin de la CFTC.



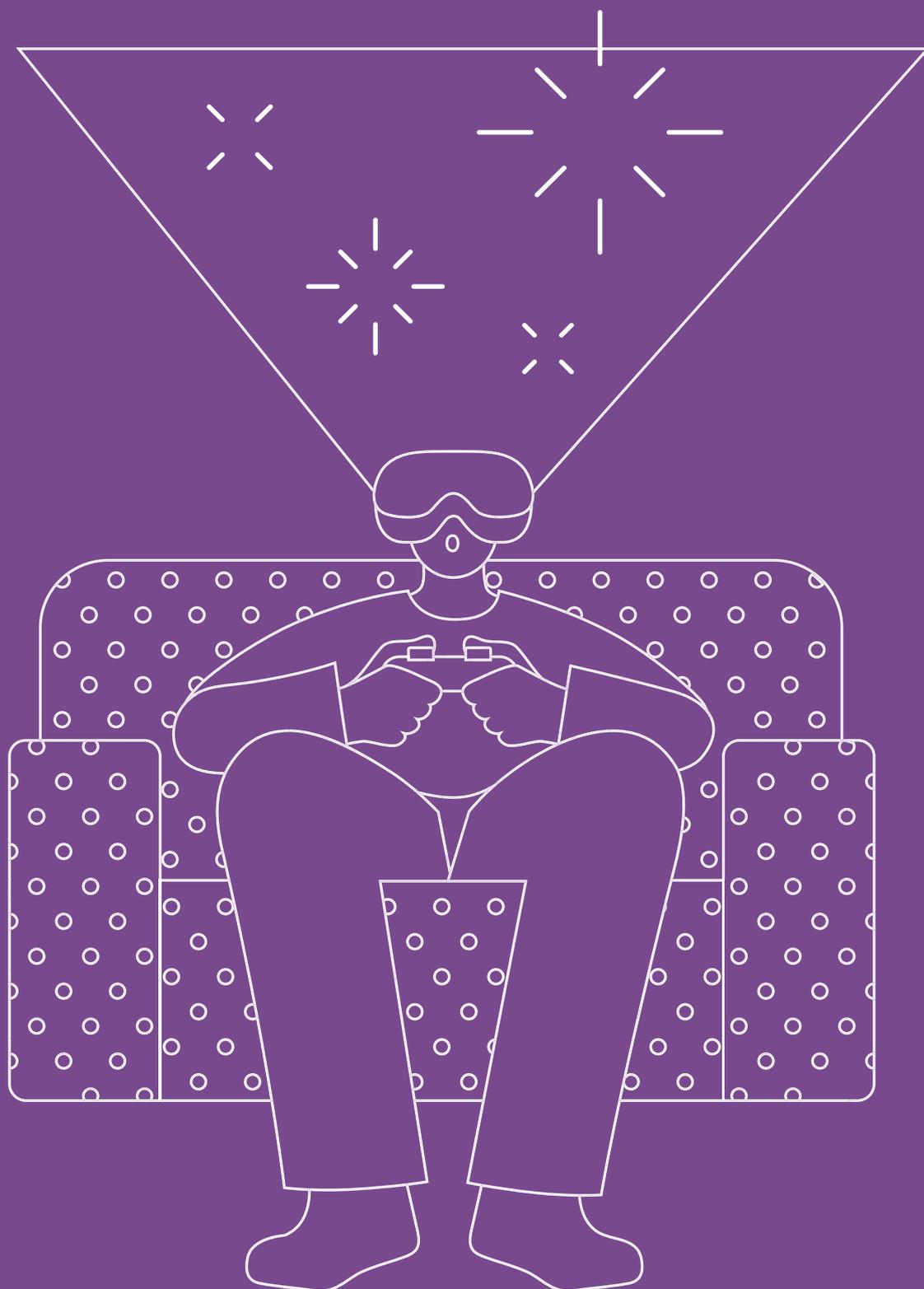
#LeFlop

**Branches sous le Smic**  
Encore des récalcitrants au premier trimestre.

Fin mars, 16 branches professionnelles avaient toujours des salaires minima inférieurs au Smic. Elles devaient être sanctionnées si elles ne se mettaient pas en conformité avant fin juin. C'est ce qu'avait affirmé le Premier ministre Gabriel Attal à l'occasion d'un point d'étape sur la feuille de route de la conférence sociale. Lors de cette conférence, le 16 octobre 2023, Élisabeth Borne avait déjà posé un ultimatum aux 60 branches récalcitrantes. Depuis, les trois quarts d'entre elles se sont mises en conformité.



# À la Une



# Rendez-vous manqué

Après des mois de négociation visant à réformer structurellement les parcours professionnels des travailleurs, la représentation patronale a communiqué aux syndicats un projet d'accord qu'a refusé de signer la CFTC. Qui, en revanche, parvient à conclure deux accords avec l'U2P – une première.



La proposition de la CFTC en faveur d'un dispositif de temps partiel de fin de carrière a été rejetée.

Les partenaires sociaux travaillaient depuis fin décembre à un « pacte de la vie au travail », avec trois objectifs prioritaires :

- anticiper les évolutions des emplois et des compétences, pour mieux accompagner et orienter les salariés tout au long de leur carrière ;
- renforcer la prévention de l'usure professionnelle, afin de préserver la santé des travailleurs et maintenir leur employabilité ;
- mettre en place des mesures ciblées, pour améliorer le taux et le maintien en emploi des salariés seniors.

Néanmoins, après des mois d'échanges entre les organisations syndicales et patronales, la CFTC a refusé de joindre sa signature au projet d'accord proposé par le patronat, très en deçà des ambitions initialement affichées. Les lignes rouges imposées par certaines organisations d'employeurs ne pouvaient de facto qu'acter l'échec de ces négociations.

### Des besoins sans réponse

En premier lieu, ce projet d'accord ne prévoyait aucune mesure engageant plus largement les entreprises dans le financement de la formation des travailleurs. Toute contribution budgétaire additionnelle de l'employeur à la formation des salariés restait conditionnée à d'éventuels accords d'entreprise ou de branche. Ce texte introduisait même une rupture automatique du contrat de travail des salariés, quand ceux-ci sont à l'initiative de leur formation pour une reconversion. Actuellement, leur contrat de travail étant simplement suspendu, ces derniers ont la possibilité de réintégrer leur entreprise à l'issue de leur apprentissage.

### Une cartographie des métiers facultative

Alors qu'il s'agissait de l'un des versants majeurs de cette négociation, aucun dispositif susceptible de lutter contre l'usure professionnelle ne figurait dans le texte. Le projet d'accord se contentait d'énumérer les outils de prévention que sont déjà tenues de

déployer les entreprises. De plus, l'usure professionnelle, telle qu'elle était présentée dans ce document, n'incluait pas les risques psychologiques et psychosociaux, contrairement à la définition établie par l'ensemble des partenaires sociaux, lors de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, signé en mai 2023. Une prévention ciblée de l'usure au travail permettrait aux salariés d'éviter de subir d'éventuelles lésions à long terme, qui les pénalisent ensuite sur le marché de l'emploi. À cet égard, l'une des priorités de la CFTC était d'imposer aux branches professionnelles de définir une cartographie des métiers à usure prononcée. Ce, pour déterminer les parcours de reconversion et les formations adaptés aux profils des salariés concernés, et les orienter vers des emplois plus protecteurs de leur santé physique et mentale. Si cette cartographie des métiers était bien mentionnée dans le projet d'accord, elle restait facultative...

### Des mesures inopérantes pour les seniors

Ce projet d'accord proposait enfin la création d'un nouveau contrat de travail ouvert aux demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans, auquel notre organisation s'est fermement opposée. Ce CDI seniors (aussi appelé « contrat de valorisation de l'expérience ») aurait exonéré les employeurs de certaines cotisations. Or l'enjeu principal n'est pas de faire revenir à moindre coup les seniors au chômage sur le marché du travail, mais bien de les maintenir en emploi, en les formant davantage ou en aménageant mieux leur fin de carrière. Pour y parvenir, la CFTC défendait l'introduction d'un dispositif de temps partiel. Son objectif ? Permettre à un senior d'effectuer 80 % de son temps de travail, en percevant 90 % de sa rémunération et en cotisant à 100 % pour sa retraite. Sauf que le projet d'accord ne prévoyait, là encore, aucune contribution obligatoire de l'entreprise afin de participer au financement de cette mesure. A contrario, il mentionnait la possibilité que le salarié finance lui-même le maintien de

sa rémunération... via une ponction sur sa future indemnité de départ à la retraite ! Le temps partiel de fin de carrière, tel qu'il a été proposé par les partenaires sociaux, n'est pas pour autant nécessairement abandonné, le ministre de l'Économie ayant lui-même évoqué la création d'un dispositif analogue fin mars. Il est donc possible que le Gouvernement souhaite légiférer sur le sujet. Enfin, ce texte ne faisait pas la moindre mention du compte épargne-temps universel (Cetu), un nouveau droit pour lequel militait la CFTC dans le cadre de ces négociations. Ce dispositif visait à permettre à tous les salariés de transférer une partie des congés payés et des RTT qu'ils n'ont pas sollicités, pour les utiliser ultérieurement.

### Projets signés avec l'U2P

Après l'échec de ces négociations, l'Union des entreprises de proximité (U2P) – organisation patronale représentant les artisans, commerçants et professions libérales – a cependant pris l'initiative d'en engager une nouvelle avec les syndicats de salariés. Deux séances de discussion auront cette fois suffi pour aboutir à deux projets d'accord signés par notre organisation : l'un porte sur la création d'un Cetu, l'autre sur les reconversions professionnelles. Si ces documents signés avec l'U2P n'ont logiquement pas le même poids qu'un texte paraphé par les huit partenaires sociaux, il n'est pas exclu que leur contenu soit partiellement repris par le Gouvernement, par le biais d'un texte de loi. Faute d'ANI sur ce pacte de la vie au travail, c'est en effet l'État qui reprendra la main.

Adrien Candau

Retrouvez  
l'intégralité  
de ce texte sur  
cftc.fr, rubrique  
« Actualités ».

# La mobilité, un droit malmené

La mobilité professionnelle – et donc sociale – se trouve intimement corrélée à la possibilité de se loger. Comment lever les freins à l'accès au logement ? Telle était la préoccupation des mandatés du réseau logement CFTC, réunis à Lille du 3 au 5 avril dernier.



Les militants CFTC ont été invités à orienter les salariés vers CFTC Le Décodeur ([ledecodeur.cftc.fr](http://ledecodeur.cftc.fr)), qui récapitule les aides au logement et les moyens d'en bénéficier.

## *Le travail à la maison au fil du temps*

Au cours des siècles, le lien emploi-logement a changé. Autrefois, l'organisation économique favorisait le logement comme lieu de travail. Il suffit de prendre l'exemple des courées, nées avec l'explosion industrielle du XIX<sup>e</sup> siècle, où les ouvriers du textile, payés à la tâche, travaillaient chez eux. Le développement du tertiaire et la désindustrialisation des campagnes ont ensuite progressivement « sorti » les travailleurs de leur logement-lieu de travail et ont créé un déplacement des relations entre collègues. La crise du Covid a « ressuscité » ce lien logement-lieu de travail, avec, pour conséquence, la nécessité d'adapter le logement au télétravail.

Que l'on parle de mutation interne, de changement d'entreprise, de chantier temporaire, ou de l'avancée digitale (qui permet de travailler là où, quelques années plus tôt, cela aurait été impossible), la mobilité professionnelle peut être entravée par les difficultés d'accès au logement. Un salarié peut même se voir obligé de refuser une mobilité professionnelle par crainte de ne pas trouver un logement proche de son nouveau lieu de travail. Idem pour les salariés saisonniers et intérimaires, ou toute personne en cours de formation ou en apprentissage, qui ne trouvent pas plus facilement un logement temporaire. La mobilité peut aussi concerner un souhait de déménager pour répondre à des changements dans la composition familiale, par exemple.

## Reconnecter le logement à l'emploi

Tout au long de ce séminaire, aux côtés d'Alain Kauffmann, secrétaire confédéral CFTC et vice-président d'Action Logement Services<sup>1</sup>, plusieurs experts se sont succédé pour tenter de lever ces freins à l'accès au logement et échanger sur les initiatives et dispositifs déployés.

D'après Idhéal (Institut des hautes études pour l'action dans le logement), en France, on compte une moyenne de cinq déménagements dans une vie. Le parcours résidentiel se voit impacté par le changement des habitudes (sous l'effet de la démographie, de la décohabitation, du vieillissement, des nouvelles normes, etc. Cf. encadré ci-contre).

De nouveaux modèles économiques doivent donc être imaginés pour répondre à ces nouveaux besoins et aspirations. Ce qu'il convient d'interroger : l'immobilité résidentielle, qui fait obstacle à la mobilité professionnelle. Le développement de parcs de logements sociaux a en effet déconnecté le logement de l'emploi.

À ce sujet, la Foncière de transformation immobilière (FTI), filiale du groupe Action Logement, a rappelé sa mission : faire l'acquisition de bureaux et locaux d'activité obsolètes, et permettre leur transformation en logements à loyer maîtrisé, ainsi qu'en accession à la propriété, au profit des salariés et de l'emploi sur les territoires.

## Les services d'Action Logement

Action Logement Services a rappelé son rôle de partenaire pour une politique sociale des employeurs, avant de lister les dispositifs dédiés aux salariés en mobilité : l'avance Loca-Pass, l'aide Mobili-Jeunes, le conseil en financement, le prêt Accession, des résidences temporaires... Un focus a été opéré sur la garantie Visale – une caution qui couvre les risques d'impayés sur 36 mois et d'éventuelles dégradations par le locataire, mise en place pour « rassurer » les bailleurs et propriétaires. En 2023, 319 107 nouveaux contrats de location ont été souscrits via Visale.

Faciliter les mobilités est aussi l'objectif de la plateforme numérique AL'in, ayant pour mission de rapprocher directement l'offre des bailleurs et la demande des salariés.

Ici, le salarié redevient acteur de sa demande en se positionnant sur des offres en fonction de sa situation, de ses revenus et de son entreprise.

## Projets innovants

Un nouveau fonds, Alinov, est consacré à l'émergence de projets locaux innovants. Plusieurs exemples ont été mis en avant durant ce séminaire. Celui du Canal Seine-Nord Europe, soit 107 km reliant Compiègne, dans l'Oise, à Aubencheul-au-Bac, dans le Nord, et qui permettra le transport de 17 millions de tonnes de marchandises par an, réduisant ainsi le trafic de près d'un million de poids lourds (50 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> évitées). Ce chantier concerne plus de 15 000 salariés qu'il faut loger dans de bonnes conditions : c'est pourquoi la région Hauts-de-France et Action Logement ont signé une convention. À la fin du chantier, prévue pour 2030, ces logements seront réutilisés pour accueillir d'autres salariés du bassin d'emploi, que ce soit pour du logement durable ou temporaire.

Un pis-aller ? Concourir à la mobilité directement entre locataires, par l'échange de logements au sein du parc social.

Par exemple, un modèle de mutation résidentielle est en place en Nouvelle-Aquitaine. Une bourse d'échange en ligne permet aux locataires du parc social d'échanger leurs logements, avec des formalités administratives simplifiées. Il s'agit de personnes pour qui le logement n'est plus adapté : trop grand ou trop petit, changement de lieu de travail, besoin d'un espace pour télétravailler, souhait de se rapprocher de la famille... Les bailleurs veulent faciliter les mutations en évitant le passage en commission d'attribution.

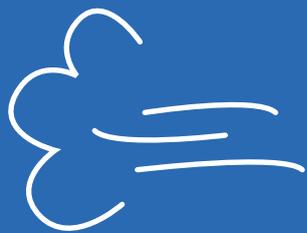
**Fatima Matias**

1. Action Logement est un organisme paritaire au sein duquel siège la CFTC.

## Nos mandats CFTC dans les instances

Ce séminaire a été l'occasion de rappeler les rôles des uns et des autres dans l'accès et le maintien dans le logement des salariés et de leurs familles. Cette rencontre a permis à nos mandats logement d'échanger leurs expériences et de repartir avec un bagage de connaissances plus étoffé. Étaient notamment présents : Jean-Christophe de Geyer (Comité d'orientation politique d'Action Logement, Idhéal et Action Logement Formation) ; Constance Adinsi (Action Logement Services - ALS) ; Virginie Legras (Association pour l'accès aux garanties locatives – APAGL) ; Patricia Le Bihan (Comité régional Action Logement Hauts-de-France) ; Dominique Mucci (Cral Nouvelle-Aquitaine).

**En France, on déménage en moyenne cinq fois dans une vie**



# En bla



#FiersDeNous

## À utiliser sans modération !

Nous sommes fiers de la CFTC que nous incarnons, et nous le montrons. La toute nouvelle plaquette de communication à destination du grand public n'attend que vous pour être diffusée ! Cette plaquette met en valeur les excellents résultats de nos équipes. Elle peut, par exemple, être distribuée lors de rencontres CFTC ou des Villages... L'objectif est de faire connaître la CFTC, pour susciter des adhésions et des suffrages. Au verso, un QR code renvoie directement à la page « Adhésion en ligne ».

Disponible sur La Ressourcerie de CFTC l'App (taper « plaquette CFTC »)

#DevoirsDeVacances

## Passe le mot à ton facteur !

Booster la CFTC à La Poste. C'est la mission à laquelle chaque adhérent est appelé d'ici la rentrée. Dans le cadre des élections des CSE à La Poste, l'ensemble du Mouvement est appelé à se mobiliser autour des listes de candidats. La méthode : sensibiliser son facteur, les guichetiers des bureaux de poste et son conseiller bancaire... afin de les motiver pour se porter candidats sur une liste CFTC. Ces élections nationales concernent 170 000 postiers. Et 32 CSE. C'est la première fois que La Poste organise des élections de représentants du personnel sur le modèle du CSE. C'est donc une nouveauté. Il est important que la CFTC soit représentative et largement présente afin d'assurer une relation de proximité avec les postiers. Les listes doivent être déposées avant le 9 septembre 2024, en vue des élections du 9 au 14 octobre 2024. Pour que la CFTC ait la cote à La Poste, impliquons-nous dans la campagne !

Vous pouvez poser vos questions et transmettre les candidatures au coordinateur CFTC de ces élections :  
Yves Munch – yves.munch.cftc@gmail.com –  
01 55 44 58 74

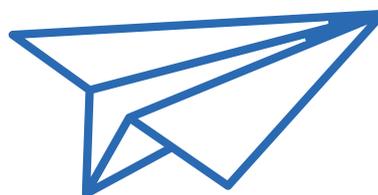


#Réunionite

## Produire ou se réunir, il faut choisir

Nous sommes nombreux à pester contre des réunions trop longues et trop fréquentes qui nous ralentissent dans nos tâches. D'après une étude australienne, les salariés jugent trois réunions sur quatre inutiles<sup>1</sup>. Il leur est notamment reproché de ne pas permettre la participation active de chacun, de ne pas faire concrètement avancer les projets, ni d'acter des décisions. Bref, multiplier les réunions serait improductif. La culture de la réunion rendrait même plus difficile l'atteinte des objectifs en déconcentrant et en fatiguant les équipes. Déjà, en 2022, la société de communication collaborative Slack avait estimé le seuil de tolérance des salariés à deux heures par jour maximum.

<sup>1</sup>. Sondage auprès de 5 000 travailleurs de quatre continents, par l'éditeur de logiciels Atlassian.



Microgen / Adobe Stock

## #VéloBoulotDodo

### La petite reine gagne du terrain

Le vélo de fonction a le vent en poupe. Les entreprises qui les proposent passent généralement par un intermédiaire, qui leur loue une flotte de vélos clés en main. Un marché a ainsi vu le jour en France, que se partage une petite dizaine de start-up. Outre le vélo, le plus souvent à assistance électrique (VAE), elles fournissent l'équipement annexe (casque, antivol, etc.) et l'assurance. Les réparations sont effectuées sur le lieu de travail ou dans un réseau d'ateliers. Quand le vélo est attiré, le salarié peut choisir le sien dans un magasin partenaire ou sur catalogue. Et il peut même le conserver, au bout de quelques années, moyennant 20 % à 25 % du prix d'achat (2 000 à 2 500 euros pour un VAE). En attendant, le service lui coûte environ 30 euros par mois. Et à son employeur, 70 euros. Ce dernier peut, depuis 2019, déduire de l'impôt sur les sociétés 25 % du coût total du service. 10 000 à 20 000 vélos de fonction seraient en circulation en France. Nous sommes donc encore loin de l'Allemagne, qui en compterait près de 1 million.

## #Plateformes

### Grand merci !

Merci à tous les militants qui ont donné de leur temps et de leur énergie pour aller à la rencontre des chauffeurs de VTC et des livreurs à deux-roues. Merci aussi à tous ces travailleurs des plateformes qui, en mai dernier, ont voté CFTC aux élections de leurs représentants. Le score, hélas, ne permet pas de conserver la représentativité obtenue en 2022 dans le secteur des VTC. Néanmoins, la CFTC est fière d'avoir contribué à améliorer le sort de ces chauffeurs, en signant deux accords. L'un sur le revenu minimal par course, par heure d'activité, et par kilomètre parcouru. L'autre pour une plus grande liberté de choisir sa course. La CFTC va poursuivre son investissement pour ces travailleurs. Rendez-vous dans quatre ans pour le prochain scrutin.



## #Étude

### Améliorer le sort des travailleurs dans le monde

Dans le contexte d'une économie mondialisée, une gouvernance de la « chaîne globale de valeur » s'est structurée. L'émergence d'un dialogue social transnational a permis la signature d'accords-cadres internationaux (ACI) entre multinationales et fédérations syndicales internationales. Parallèlement coexistent une gouvernance privée, mise en place par les entreprises elles-mêmes, et une gouvernance publique, qui a permis en France l'adoption de la loi de 2017 sur le devoir de vigilance. Les entreprises donneuses d'ordre françaises sont, depuis, considérées comme responsables des agissements de leurs filiales étrangères. Mais les progrès sociaux demeurent faibles (travail des enfants, conditions de travail indignes, etc.). Les auteurs de l'étude<sup>1</sup> font une hypothèse : chacun des trois types de gouvernance (privée, sociale, publique) étant insuffisant pour protéger les travailleurs, il conviendrait de les articuler entre eux. Pour étayer cette hypothèse, ils présentent quatre études de cas portant sur des multinationales françaises soumises au devoir de vigilance et ayant signé des ACI.

1. Étude Ires/CFTC – Dialogue social transnational et devoir de vigilance : quelles complémentarités ? Par Rémi Bourguignon, Léna Masson et Chikako Oka.



#VillagesCFTC

## Les élections TPE en ligne de mire

Cap sur les élections des salariés du particulier employeur et des TPE (très petites entreprises, soit moins de 11 salariés) ! Ils sont cinq millions invités à voter lors des élections du 25 novembre au 9 décembre prochain. Une élection primordiale pour les salariés de ces petites structures, souvent issues du commerce et de l'artisanat. Boulangers, serveurs, coiffeurs, fleuristes, préparateurs en pharmacie, garagistes, assistantes maternelles... : ils font partie de notre quotidien, sachons aller à leur rencontre et les convaincre !

Face à cet enjeu, nous sommes tous mobilisés ! C'est l'objectif des Villages CFTC, qui sillonnent à nouveau les routes. Le 27 avril déjà, nos militants étaient à Montpellier, avec les outils de campagne fournis clés en main par la Confédération. Aulnay-sous-Bois, puis La Rochelle et Dieppe ont à leur tour accueilli le camion bleu. Pour participer aux prochains Villages, consultez le planning prévisionnel de la tournée 2024 sur CFTC l'App : Forum – Militier au quotidien



Fanny M / CFTC

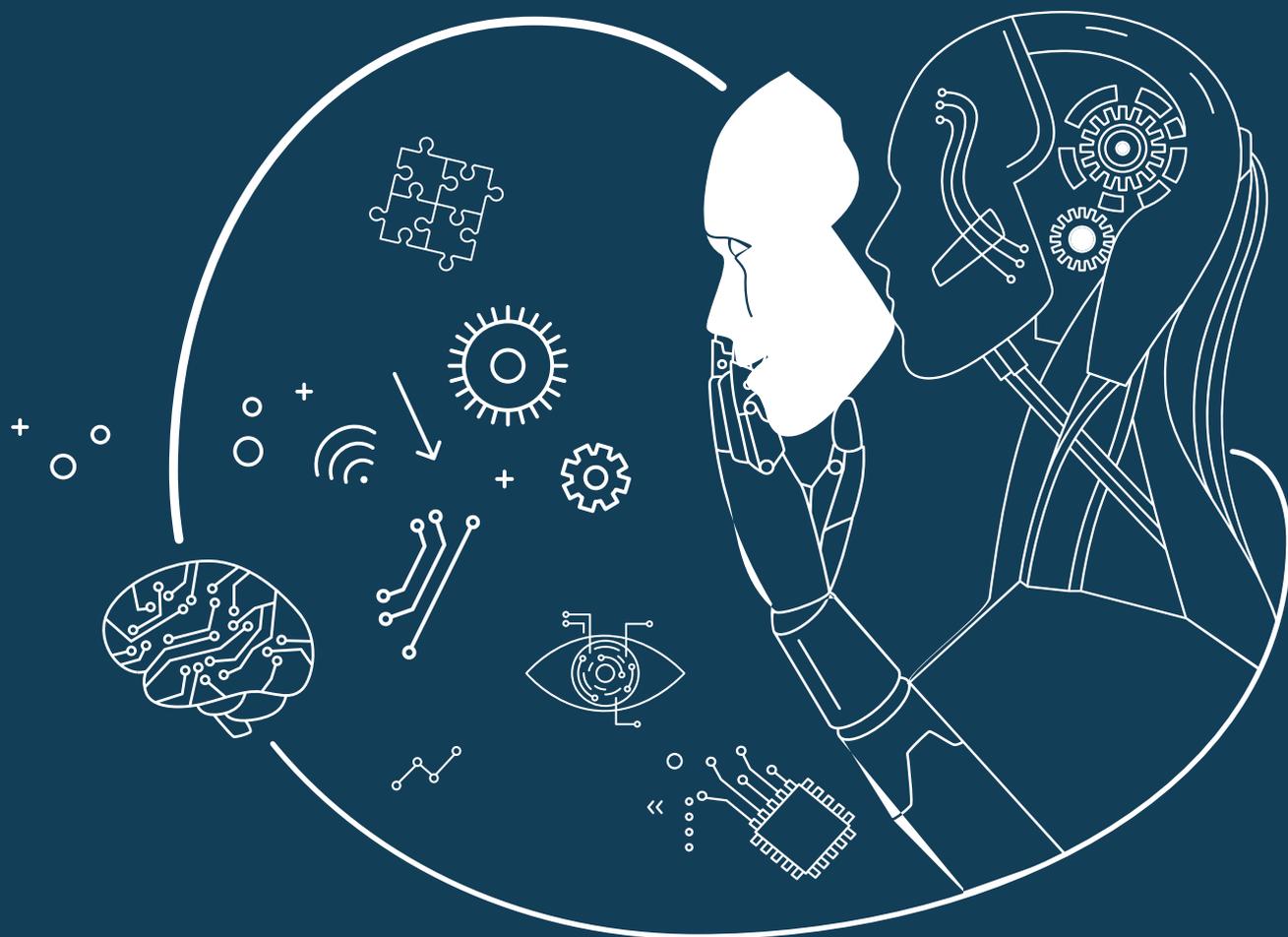
#SécuritéAuTravail

## Simuler les tâches du futur

Le 3 avril dernier, les laboratoires de l'INRS<sup>1</sup> (Nancy) ont ouvert leurs portes à Cyril Chabanier et Frédéric Fischbach, membre du bureau confédéral et administrateur CFTC de l'INRS (association gérée paritairement salariés-employeurs). Ils étaient accompagnés de Didier Moguelet, chef de file « handicap », et d'une quarantaine de militants CFTC. L'INRS cherche à anticiper les mutations technologiques dans le monde du travail, les risques professionnels émergents, et à élaborer des normes de sécurité. Dans ses laboratoires, des chercheurs évaluent, par exemple, les risques liés aux interactions avec un robot autonome collaboratif. « Pour la CFTC, l'innovation et le progrès technologique peuvent favoriser l'épanouissement au travail des salariés, a déclaré Cyril Chabanier. Néanmoins, il est impératif que ces évolutions soient cadrées et normées. »

1. Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

# Le Dossier



## Faut-il avoir peur de l'IA ?

On la savait meilleure que nous en calcul, plus rapide, infatigable... Voici qu'elle nous parle. Quand l'intelligence artificielle (IA) s'empare de ce qui définissait jusqu'ici notre humanité – le langage –, comment nous redéfinir ? Comment cohabiter avec une machine qui menace de nous déposséder de nos talents... et de notre activité de salariés ? La CFTC entend ouvrir le débat et poser les jalons nécessaires pour que la machine entre au service de l'homme. Et pas l'inverse.

**16 à 18.** Pour le meilleur et pour le pire : c'est quoi l'IA ? **19 à 22.** Témoignages : ma nouvelle collègue, l'IA... **23 à 25.** Regard d'expert : Guillaume Cadart. **26 à 27.** Poster : avec la formation pro, on ne laisse personne sur le carreau. **28.** Le maître-mot : se former ! **29.** La CFTC en action.

Dossier réalisé par Stéphanie Baranger, Laurent Barberon, Maud Vaillant

# C'est quoi, l'IA ?

Certains se lancent avec enthousiasme dans cette course technologique, tandis que d'autres restent prudents par crainte d'un monde tendant vers la dystopie... L'intelligence artificielle, aux prémices en clair-obscur et aux contours déjà extensibles, fait couler beaucoup d'encre... Mais de quoi parle-t-on vraiment ?



## Éthique et IA, une vieille histoire

En 1950, le mathématicien britannique Alan Turing anticipe qu'il sera de plus en plus difficile de distinguer les réponses d'un humain à un questionnaire de celles d'une machine. 1956 est considérée comme la naissance officielle de l'IA, avec la conférence de Dartmouth qui l'érige en discipline scientifique. Les décennies suivantes voient la multiplication de programmes, mais il faut attendre 1997 pour que le champion d'échecs Garry Kasparov soit battu par une machine, puis 2016 pour que Lee Sedol, champion du jeu de go, le soit à son tour. Ce jeu présentant un nombre astronomique de coups possibles, c'est à cette date que l'on consacre généralement l'arrivée réelle de cette technologie... soit il y a moins de 10 ans. La littérature puis le cinéma n'ont, quant à eux, pas attendu cette date pour s'interroger sur l'IA et ses éventuelles répercussions. De la créature de *Frankenstein* à *Terminator*, les récits de machines se retournant contre l'humain sont légion. En 1942 – déjà ! –, les écrivains Isaac Asimov et John W. Campbell avaient défini des « règles » pour de futurs robots « vertueux »... Un débat sur l'éthique toujours furieusement à l'ordre du jour !

L'intelligence artificielle (IA) est un concept vaste et multidimensionnel. Selon la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), celle-ci « n'est pas une technologie à proprement parler, mais plutôt un domaine scientifique dans lequel des outils peuvent être classés. » L'IA permet de simuler une forme d'intelligence donnant à des machines la capacité de réaliser des tâches d'une complexité variable à la place des êtres humains, de les seconder, voire de les surpasser. Elle pourrait même être capable de « raisonnements », toutefois plus ou moins biaisés par les algorithmes qui la fondent... Mais bien loin du fantasme d'une « conscience propre » émancipée de tout contrôle humain !

D'un côté, cette innovation technologique en mouvement accéléré et à la direction incertaine permettrait l'amélioration de la productivité dans l'industrie et les services ; de l'autre, elle menacerait les individus et la société de dangers réels sur les libertés fondamentales et l'emploi. À ces questions, il n'existe nulle réponse évidente et définitive. Des cadres réglementaires précisant les conditions d'utilisation de l'IA ont été ou sont en cours d'élaboration de part et d'autre de l'Atlantique. Ainsi, les 27 pays de l'Union européenne viennent de conclure l'AI Act, un accord pionnier sur les règles régissant les systèmes d'IA (cf. l'interview de Guillaume Cadart, pages 23 à 25). Sans pour autant vouloir freiner, sur un marché concurrentiel, l'élan d'entreprises innovantes dans le contexte de ce qui pourrait être une quatrième révolution industrielle. Loin derrière les États-Unis et la Chine, la France tient à se placer dans la course. C'est le sens donné par Emmanuel Macron à la stratégie nationale pour l'intelligence artificielle, qui entend structurer sur le temps long l'écosystème de l'IA.

## Le choc ChatGPT

En 2023, nous avons tous entendu parler de ChatGPT – puis de programmes concurrents – capable de répondre aux questions, de créer des textes plus ou moins convaincants. À son stade le plus élémentaire, l'IA sait aussi générer images et vidéos de qualité pouvant servir la désinformation (cf. glossaire page suivante). L'IA dite générative commence ainsi à impacter les métiers de la création : les arts et la question afférente à la propriété intellectuelle, le graphisme, la rédaction, etc. D'autres métiers sont particulièrement exposés : le secrétariat, la recherche documentaire ou juridique, la comptabilité, les domaines du téléconseil, de la banque et de l'assurance.

Se pose pour l'ensemble du monde du travail la question des opportunités et des risques. Des emplois sont menacés, d'autres apparaîtront. Il s'agit d'anticiper les mutations du travail, pour le meilleur comme pour le pire. Un potentiel d'automatisation au moins partielle des tâches simples ou fastidieuses existe pour des dizaines de métiers. Des emplois peuvent être « augmentés » par l'IA, avec des salariés formés. Parallèlement, il faudra être vigilant sur le développement de systèmes destinés à évaluer les performances des salariés, ce que l'on appelle déjà le « management algorithmique ». Une chose est certaine : une révolution du travail est en marche, et mieux vaut s'y préparer que courir derrière elle.

Gaëtan Mortier



## Le glossaire de l'IA

### Algorithme

Un algorithme est la description d'une suite d'étapes permettant d'obtenir un résultat à partir d'éléments fournis en entrée. Par exemple, une recette de cuisine est un algorithme permettant d'obtenir un plat à partir de ses ingrédients !

### Machine learning

Ou apprentissage automatique. Champ de l'IA qui vise à donner aux machines la capacité d'« apprendre » à tirer des enseignements des données et à s'améliorer avec l'expérience, sans être explicitement programmées pour le faire.

### IA générative

C'est un modèle d'IA dont la spécialité est de « générer » un résultat (texte, image, vidéo, son, code) à partir d'une instruction, appelée « prompt ». Elle crée certes des contenus nouveaux, mais en imitant ceux que les humains savent produire et qu'elle a « observés » dans les données qui lui ont été injectées. Elle n'a pas le même champ d'application que l'IA « classique » qui permet d'automatiser des tâches, mais aussi d'en effectuer de complexes en prenant des décisions de manière autonome ou en opérant des calculs difficilement réalisables par l'intelligence humaine. Exemple : l'IA embarquée dans des dispositifs médicaux, des véhicules autonomes...

### Chatbot

Ou agent de dialogue, qui ne repose pas nécessairement sur une IA. Logiciel qui reproduit le dialogue entre êtres humains, capable notamment de répondre à des questions ou de déclencher l'exécution de tâches. Il peut être intégré à un objet connecté.

### ChatGPT

Chatbot qui repose sur l'IA, développé en 2022 par OpenAI (OpenAI a été créée en 2015 par Sam Altman et Elon Musk avant que ce dernier ne fonde sa propre société). Il est multimodal, c'est-à-dire qu'il reçoit les instructions en texte, vocal, image, et fournit un résultat dans la forme demandée.



## Les petites mains de l'IA

Même si nous sommes parfois « bluffés » par la pertinence des réponses de ChatGPT, ne perdons pas de vue que la machine ne raisonne pas seule ! Car l'intelligence artificielle n'est pas intelligente. Son principe est celui du pur calcul de probabilités ; elle ne distingue pas le vrai du faux, le bon du mauvais, et peut générer tout et n'importe quoi : fake news, insultes, bizarreries que l'on nomme aussi « hallucinations ». Pour éviter cela, des humains doivent intervenir et soumettre à la machine un corpus d'apprentissage composé de choix binaires, de type « Cette sortie est préférable à telle autre ». Ainsi, OpenAI a embauché 2 000 personnes au Kenya, les mêmes qui font de la modération des réseaux sociaux. C'est leur travail qui garantit la performance de l'outil.

**“ Surqualifiés, ils travaillent pourtant à la tâche. ”**

Cette façon de procéder n'est pas propre à l'IA générative, mais concerne l'ensemble de cette technologie. Pour faire simple, il s'agit d'« entraîner les algorithmes » grâce à de « petites mains »... pourtant très qualifiées, puisque la plupart sont de jeunes informaticiens. Ils travaillent dans une précarité édifiante, souvent à l'autre bout du monde, et, bien sûr, « à la tâche » sans le statut de salariés ! Sur ce sujet, regardez aussi la série d'Arte consacrée à l'IA (en libre accès) et notamment l'épisode « Philippines : les forçats de l'AI » (arte.fr).

# Ma nouvelle collègue, l'IA...

Quatre militants CFTC ont accepté de témoigner pour nous de ce qu'ils observent dans le secteur de la presse, des finances publiques et des nouvelles technologies. Ils décrivent leur quotidien avec cette toute nouvelle recrue...

## Une collègue trop ambitieuse

**FABIEN CALCAVECHIA**

JOURNALISTE-PHOTOGRAPHE CHEZ DSC INFOPRO DIGITAL  
PRÉSIDENT DU SYNDICAT NATIONAL CFTC DE LA PRESSE, DE LA PUBLICITÉ  
ET DES MÉTIERS DE L'ÉCRIT, ET DE LA FÉDÉRATION COMMUNICATION

« Je travaille pour un groupe de presse spécialisée, qui compte 2 000 salariés en France et 4 000 dans le monde. Mon entreprise se voit déjà affectée par l'irruption de l'IA... Mais en sourdine, sans que cela soit clairement énoncé. Pour l'instant, c'est la direction des systèmes d'information qui se trouve touchée : 5 % des effectifs de l'entité concernée viennent d'être licenciés. Ce qui est terrible, c'est que, malgré la situation extrêmement florissante du groupe, ces licenciements économiques ont été justifiés par le critère de "mutations technologiques" ... Et donc validés !

Le chiffre de 5 % peut paraître anodin. À tort : il dévoile selon moi les prémices d'un changement majeur. Je ne crois pas à une mise en œuvre progressive et linéaire de l'IA dans nos organisations de travail. J'entrevois plutôt une accélération brutale et exponentielle, une fois que ses fonctionnalités seront davantage éprouvées. À ce moment-là, il y aura un effet de bascule, suivi d'une casse sociale, à l'instar de ce qui s'est passé lors de l'introduction du numérique. Les groupes sont restés un petit moment frileux vis-à-vis de ces nouveaux process, puis ils les ont adoptés d'un coup, en faisant table rase des anciens. Personnellement, en tant que photographe, j'ai eu, en 2003, six mois pour passer de l'argentique au numérique... et m'approprier une pratique complètement bouleversée de mon métier ! Je crains que nous ne reproduisions cette erreur...

En tant que DSC, j'ai essayé de réagir sur deux fronts.

J'ai d'abord demandé une étude pour identifier les métiers qui seront touchés et intégrer ces données à la GEPP, la gestion des emplois et des parcours professionnels.

La direction a refusé. J'ai ensuite visé directement le métier de secrétaire de rédaction<sup>1</sup>, déjà malmené ces dernières années, en demandant à l'employeur si ces postes se voyaient menacés. Ma requête est restée lettre morte. C'est une erreur de la part de l'entreprise, il faudrait pouvoir anticiper au maximum les reconversions ou adaptations des métiers. Les rédacteurs ne seront pas épargnés par l'arrivée de l'IA générative. Sans compter les problèmes de déontologie posés par l'usage de cette technologie... Par exemple, si le journaliste livre des données brutes et que la "machine" est chargée de la rédaction, y a-t-il encore un auteur des articles produits ? En tant que syndicalistes, nous devons être à la pointe de ces réflexions sur le futur de l'emploi. »

1. Le ou la secrétaire de rédaction est l'interface entre tous les contributeurs d'une rédaction et le garant de la lisibilité d'une publication (orthographe, syntaxe, calibrage...), comme du respect des délais.



## Premiers licenciements médiatiques

C'était en septembre 2023, et l'affaire avait fait grand bruit. Une entreprise française de veille média, Onclusive, annonçait sa volonté de se séparer de plus de la moitié de ses 383 salariés localisés à Courbevoie (92), pour les remplacer par une IA. Après un premier report obtenu grâce à la contestation des syndicats, un PSE a finalement été lancé en janvier 2024 « afin de préserver la compétitivité de ses activités en France ». Plus de 200 salariés ont quitté l'entreprise. Alors que l'argument des mutations technologiques, caractéristique des PSE il y a quelques décennies, avait quasi disparu, voilà qu'il réapparaît à la faveur du développement de l'IA.



## Une collègue dévouée et collaborative

### LUC VELTER

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES (DGFIP)  
PRÉSIDENT DU SYNDICAT NATIONAL CFTC FINANCES  
PUBLIQUES, CONSEILLER À LA FÉDÉRATION CFTC  
DES AGENTS DE L'ÉTAT

« L'IA est entrée à la DGFIP il y a environ 10 ans. "LLaMandement", un outil porté par la Direction de la transformation numérique de la DGFIP, fonctionne avec cette technologie. Il automatise une partie du traitement des amendements parlementaires lors de l'examen du projet de loi de finances en séance publique, à l'Assemblée nationale et au Sénat. À ces occasions, les services de la DGFIP doivent en effet traiter une grande quantité d'informations dans un temps très réduit – généralement quelques heures. En 2024, 5400 amendements ont été déposés à l'Assemblée nationale en première lecture, et 3700 au Sénat ! Un traitement manuel aurait été à la fois chronophage et source d'erreurs. Grâce à LLaMandement, trois étapes sur quatre ont pu être presque entièrement automatisées. Avec un travail de qualité équivalente à celui d'un humain spécialiste et, surtout, réalisé beaucoup plus rapidement : 15 minutes contre 6 à 10 heures !

La DGFIP reçoit 12 millions de questions par an, qui correspondent la plupart du temps à de simples demandes d'information. Elle a donc développé son propre chatbot d'IA générative, E-contact, qui permet la rédaction automatique de réponses à des questions simples des contribuables.

### Éviter la fraude

L'IA est en outre utilisée depuis plusieurs années pour détecter la fraude. Son usage premier, dans ce cadre, concerne la programmation du contrôle fiscal, avec la généralisation du recours au "datamining", c'est-à-dire au croisement et à l'exploitation en masse des données détenues par l'administration : données déclaratives, données obtenues auprès des tiers (banques, etc.) ou d'autres services publics, données issues du renseignement fiscal, etc. La DGFIP a recours au datamining depuis 2016. Ce programme dispose d'une équipe dédiée de data scientists pour la conception et l'utilisation des algorithmes de croisement. Les croisements effectués permettent de détecter et modéliser les anomalies et irrégularités fiscales, en comparant les données déclarées avec celles détenues par l'administration et avec les estimations statistiques. Le datamining n'entraîne en aucun cas une mise en œuvre automatique des contrôles fiscaux : il vise uniquement à détecter des anomalies potentielles pour "proposer" un programme de contrôle aux services de terrain. Le déclenchement d'un contrôle ou l'établissement d'une décision opposable au contribuable sur la base d'un traitement automatique est strictement interdit. Une réserve toutefois : comme le souligne la Cour des comptes, il est



impossible de savoir si le datamining permet réellement de mieux détecter la fraude elle-même.

Autre outil d'IA à la DGFIP, le projet "Foncier innovant" lancé en 2022. Il s'appuie sur l'IA pour automatiser l'exploitation des images aériennes publiques de l'IGN et détecter ainsi les constructions ou aménagements non déclarés, avec un test sur les piscines. Le dispositif a été généralisé en 2023 à l'ensemble de la Métropole (la Corse et l'Outre-mer devraient suivre), et a abouti à un résultat de 150 000 piscines potentiellement taxables, soit une part non négligeable (5 %) des 3 millions de piscines enterrées que compte la France.

### Combiner IA et compétence humaine

Pour le syndicat national CFTC Finances publiques, l'usage de plus en plus important de l'IA pose un certain nombre de questions, notamment en termes de conditions de travail (organisations de travail, pratiques managériales, relations de travail). Nul doute que le déploiement de l'IA conduira à l'émergence de nouvelles formes d'organisation et de coordination, comme les révolutions technologiques précédentes. La CFTC reste vigilante, car l'introduction de l'IA dans le collectif professionnel s'accompagne de risques (imperfections, utilisation malveillante...). Un mauvais usage des outils d'IA augmente lui aussi les risques professionnels et psychosociaux : le développement du "management algorithmique" peut engendrer une perte d'autonomie au travail, une subordination déshumanisante à la machine, une surveillance excessive, un isolement des travailleurs, une perte de sens et du collectif. L'IA peut générer une surcharge mentale, et donc un épuisement cognitif, si le temps libéré par la machine se traduit pour le travailleur par du stress et par une hausse excessive de tâches complexes. Ces risques appellent une réflexion sur la redistribution des gains permis par l'IA vers une réduction du temps de travail et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les conséquences positives pour la qualité de vie au travail sont donc possibles. Elles dépendent de la manière dont l'IA est introduite dans les organisations. À la demande de la CFTC, des groupes de travail mixtes (métier + impact de l'IA) ont été mis en place au niveau national, pour chaque mission concernée. La CFTC y participe avec une ligne claire : informer, rassurer et former les agents est indispensable afin que chacun connaisse son rôle, sa place. Il faut une appropriation collective de l'IA et de ses enjeux. Comme dans toutes les organisations, à la DGFiP, les data scientists et les agents devront travailler ensemble. Pour la CFTC, l'humain reste au cœur du déploiement de l'IA, de la conception de

l'outil à son utilisation. L'IA peut aider les travailleurs ayant une certaine expérience et une formation de base à réaliser du travail à plus forte valeur ajoutée. L'IA ne vient pas détruire la valeur de l'expertise. L'humain expert doit rester en charge de la décision finale : un outil n'a de valeur que combiné à certaines compétences.

L'arrivée de l'IA doit absolument s'accompagner d'un dialogue social pour coconstruire les usages et la régulation des risques. C'est d'ailleurs l'une des principales recommandations du rapport de la Commission sur l'IA, remis au président de la République en mars dernier (cf. page 17). »

## Une collègue insistante

**FRANÇOIS MARTIN-CHAVE**

CONSULTANT CHEZ NÉOSOFT (CONSEIL EN TRANSFORMATION DIGITALE), SITE DE PARIS, 250 SALARIÉS SUR 1 300 EN FRANCE. ADHÉRENT CFTC



« Je travaille sur l'IA et, de manière plus large, sur l'hyperautomatisation. J'observe, à travers mon métier de consultant, que l'IA fait vraiment irruption dans notre paysage. Ce changement est récent, mais il est en œuvre. Ma dernière mission pour un client concerne l'automatisation de process : le programme mis en place va faire économiser plusieurs millions en équivalent temps plein à l'entreprise. Les grosses structures, d'abord frileuses, se lancent. Les investissements colossaux des géants américains – tels Amazon, Google et Microsoft – les y ont encouragés. Même si les capitaux investis

sont importants, ils sont à rapprocher du retour potentiel attendu, et celui-ci est plus que considérable. Les entreprises françaises – les télécoms et le secteur bancaire par exemple – avancent pas à pas, autour de *labs*, de *factories*, qui testent des process d'optimisation. Pour moi, un véritable tsunami est à l'approche !

Le progrès, c'est toujours l'histoire de ce qu'on décide d'en faire. Si on veut, avec les potentialités de l'IA, faire quelque chose de "bien", c'est possible. Par exemple, profiter des gains de temps obtenus sur certains postes pour en renforcer la qualité, la plus-value humaine. Mais si on remplace les salariés par une machine, ça devient franchement négatif et nécessite une protection immédiate des salariés.

L'IA n'est pas encore un sujet de dialogue social, même dans mon secteur d'activité pourtant très concerné, car ses potentialités émergent à peine dans les consciences. Chaque fois qu'on en parle, on reste très théorique. Pourtant, il faudrait s'y atteler en amont de sa mise en place, car celle-ci va entraîner la "révision" du marché du travail comme des conditions de travail. Par exemple, quand un automate fait tout ou partie des tâches d'un conseiller clientèle, comment agit-on pour ce salarié, que peut-on faire pour l'accompagner ? C'est pourquoi les organisations syndicales doivent d'ores et déjà s'emparer du sujet, même si elles ont la sensation de ne pas encore le maîtriser. De toute façon, on apprend en marchant... On ne peut pas se contenter d'être dans la réaction quand un sujet revêt autant d'implications éthiques ! La CFTC s'y penche déjà fort heureusement : l'UD de Meurthe-et-Moselle m'a invité pour en parler. Il nous faut poursuivre cet élan. »



## Une collègue « pas intelligente »

**GRÉGOIRE DACHEUX**

DS CAPGEMINI, LILLE (1 200 SALARIÉS SUR 35 000 EN FRANCE), MANDATÉ OPCO ATLAS, SG UD 59

« Capgemini est fournisseur de compétences en intelligence artificielle. Mais l'IA fait partie d'un ensemble de solutions proposées aux clients et ne correspond pas à l'essentiel de leurs besoins actuels. Au sein même de notre entreprise, l'un des premiers logiciels utilisant ces technologies a été employé par la direction pour le recrutement externe, et ce, sans plus d'informations en CSE. L'IA est perçue comme un outil supplémentaire, auquel mes collègues sont formés. Mais elle n'est pas traitée comme un sujet de dialogue social. Il faut dire que l'IA ne génère pour le moment aucune perte d'emploi chez nous.

La difficulté avec l'IA, c'est de bâtir des prospectives. J'entends les mêmes propos que ceux tenus il y a quelques années sur le quantique, qui devait tout révolutionner (*l'ordinateur quantique bénéficie de vitesses de calcul considérablement accrues, nldr*). Oui, ce sera le cas... Mais quand ? Nous sommes dans le brouillard. La principale question est celle-ci : les emplois touchés seront-ils les plus ou les moins qualifiés (*cf. encadré ci-dessous*) ? Selon moi, on ne sera pas remplacés par une machine – en tout cas, pas tout de suite – à cause des investissements colossaux que cela nécessiterait. On risque plutôt d'être remplacés par des personnes qui savent comment fonctionne l'intelligence artificielle. Il faut donc absolument se former. Si l'IA est correctement mise en œuvre, si on lui délègue la technique pure, on peut alors ajouter de la plus-value humaine à certains métiers. C'est pourquoi je crois beaucoup à nos travaux au sein de l'Opco Atlas (*opérateur de compétences de la branche professionnelle des assurances, des services financiers et du conseil*). Nous avons commandé une étude sur les impacts potentiels de l'IA. L'idée est de trouver, parmi tous nos métiers, ceux qui seront développés ou, à l'inverse, appelés à disparaître, et ceux qui seront soumis à de telles mutations que les travailleurs devront y être formés pour continuer à occuper leurs postes.



Je fais également partie du projet Dialia : pour un dialogue social au service des bons usages de l'IA et d'une nouvelle étape de progrès social dans les entreprises et les administrations. Concrètement, il s'agit de décliner en France l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2020, visant à stimuler le dialogue social autour de la transformation numérique. Notre groupe, coordonné par l'Ires<sup>1</sup>, cherche à proposer une "boîte à outils" aux représentants du personnel pour parvenir à introduire une discussion autour de l'IA dans leur entreprise. C'est ambitieux, j'espère que cela pourra mener à des solutions concrètes.

Quoi qu'il en soit, je suis complètement d'accord avec les propos du chercheur français Luc Julia<sup>2</sup> : l'IA n'est pas intelligente. C'est un mélange de statistiques, de mathématiques et d'informatique. Mais elle est puissante. Et cette puissance, c'est à nous de la maîtriser ! »

1. Institut de recherches économiques et sociales.

2. Il est le co-inventeur du chatbot Siri d'Apple et l'auteur de *L'intelligence artificielle n'existe pas*, éditions First, paru en 2019.

### Révolution technologique inédite ?

Il est prématuré d'estimer les impacts de l'intelligence artificielle sur l'emploi. La Direction générale du travail soulève néanmoins d'intéressantes questions<sup>1</sup>. Elle souligne que « l'IA se distingue des autres vagues d'innovations en permettant des gains de productivité dans le domaine des idées », et plus seulement sur des tâches routinières. Et d'en déduire que « contrairement aux précédentes révolutions technologiques majeures du XX<sup>e</sup> siècle, comme la mécanisation, l'informatisation et la robotisation, qui ont affecté en premier lieu les emplois les moins qualifiés, le développement de l'IA pourrait être défavorable avant tout aux salariés les mieux formés ». L'étude conclut que l'effet réel de l'IA « dépendra des politiques de formation aux nouveaux besoins, afin de faciliter des réallocations de main-d'œuvre. »

# « Le danger, c'est l'absence de dialogue »

Guillaume Cadart est président de la fédération CFTC des Transports et, à la Confédération, en charge des sujets sur les nouvelles formes d'emplois, l'intelligence artificielle (IA) et la robotique. Avec lui, osons une réflexion prospective.



Fanny M. / CFTC

## À quels impacts de l'IA faut-il s'attendre dans le monde du travail ?

L'intelligence artificielle a le potentiel de transformer en profondeur le monde du travail, en automatisant de nombreuses tâches et en modifiant les exigences requises des emplois existants. Les effets précis sur l'emploi sont encore incertains et font débat. L'un des impacts les plus redoutés est la destruction d'emplois suite à l'automatisation de nombreuses tâches, notamment dans la fabrication, la saisie de données et le service client. Le cabinet de conseil McKinsey Global Institute a produit, en 2017, une étude à ce sujet<sup>1</sup>. Il en ressort que 400 à 800 millions d'emplois pourraient être automatisés d'ici 2030. Mais aussi que de nouveaux emplois devraient être créés (jusqu'à 890 millions), plus complexes et nécessitant créativité, compétences en résolution de problèmes et en intelligence

sociale, dans des domaines tels que l'analyse et la robotique. L'IA pourrait donc aggraver la polarisation des emplois, entre d'un côté des emplois très qualifiés et bien rémunérés et de l'autre des emplois peu qualifiés et mal payés. Il est important d'y réfléchir dès maintenant afin de nous y préparer.

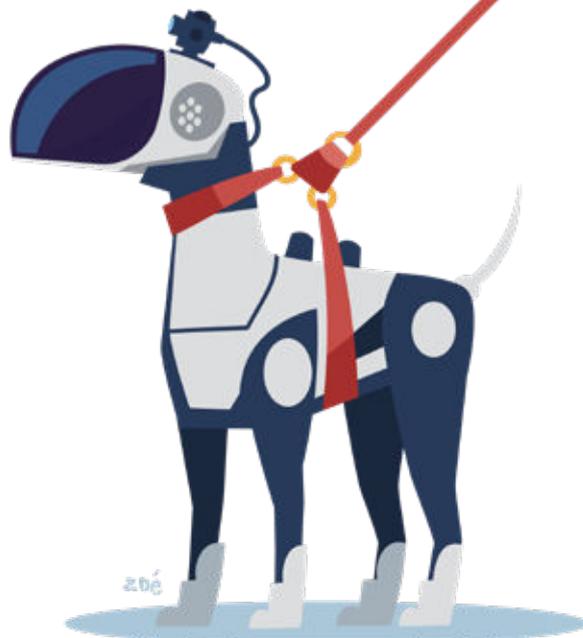
## Certains changements sont déjà à l'œuvre, notamment dans les postes administratifs...

Tout à fait. Et pour de nombreux secteurs. Par exemple, les chatbots fondés sur l'IA – logiciels de dialogue – sont utilisés pour répondre aux questions des clients. Les logiciels de reconnaissance optique de caractères (OCR) pour numériser et extraire des données à partir de documents papier. Et les algorithmes d'apprentissage automatique pour automatiser le processus de prise de décision.

## Qu'en est-il du dialogue social pour l'usage de l'IA ?

En mars, la Commission de l'intelligence artificielle a remis au président de la République un rapport, qui dresse 25 recommandations pour gérer ce tournant : « Notre ambition pour la France. » Ce rapport insiste sur la nécessité d'investir massivement dès aujourd'hui pour rééquilibrer le rapport de force avec les États-Unis<sup>2</sup>. Et préconise de renforcer le dialogue social sur l'IA en impliquant davantage les représentants des salariés et en s'appuyant sur les instances existantes. Négocier des accords avec les employeurs est une nécessité, afin d'impliquer les travailleurs dans le déploiement de l'IA, de garantir le respect de leurs droits et de leurs conditions de travail, et de mettre en place des protections sociales contre la perte d'emploi. Plusieurs accords ont d'ores et déjà été signés sur l'IA, comme chez TotalEnergies ou Vallourec (société de métallurgie). Ces accords visent à informer et à associer





L'IA est un outil aux mains de l'homme.

les salariés au déploiement de l'IA, notamment par la formation. Malgré ces initiatives, le dialogue social sur l'IA reste timide. Parfois, les syndicats peinent à se saisir du sujet ; parfois, les entreprises manquent de transparence sur leurs projets. Plusieurs outils peuvent pourtant être mobilisés pour faciliter le dialogue social sur l'IA. À la CFTC, nous insistons sur les formations des représentants des salariés et sur la création d'instances de dialogue au niveau de l'entreprise, de la branche ou du territoire.

### Et au niveau européen ?

Une loi sur la régulation de l'intelligence artificielle, l'AI Act, a été adoptée le 21 mai. Et s'appliquera à compter de 2026. C'est la première à l'initiative d'une grande zone réglementaire. La CFTC a soutenu son adoption car cette loi favorise un développement de l'IA respectueux des valeurs humaines et sociales et un partage équitable des bénéfices de l'IA. L'AI Act vise à garantir :

- La protection des droits et des libertés des citoyens européens (vie privée, sécurité...);

- La sécurité et la fiabilité des systèmes d'IA, en imposant des exigences strictes en matière de conception, de développement et de déploiement ;
- La promotion d'une IA équitable et inclusive, en luttant contre les biais et les discriminations dans les systèmes d'IA.

Ce qui est également intéressant avec cette loi, c'est qu'elle établit une première classification des risques, en quatre catégories (cf. encadré ci-dessous).

### Justement, quels sont les risques dont il faut se prémunir ?

Ils sont variés : de la perte d'emplois à la surveillance au travail, en passant par la discrimination algorithmique.

### Comment l'IA peut-elle générer cette discrimination ?

L'exemple le plus frappant est peut-être celui du recrutement, pour lequel la CFTC a déjà exprimé ses préoccupations. Il ne faut pas compter sur l'IA pour

## Typologie des risques

L'AI Act établit quatre classes de risques, afin de mieux s'en prémunir.

- **Risque inacceptable** : interdit. Exemple : les systèmes d'IA permettant la reconnaissance faciale en temps réel à des fins de répression sociale ;
- **Risque élevé** : soumis à des exigences strictes. Exemples : les systèmes d'IA utilisés dans les soins de santé ou les transports ;
- **Risque limité** : soumis à des obligations de transparence. Exemple : les chatbots ;
- **Risque minimal** : ne faisant l'objet d'aucune exigence particulière. Exemples : jeux vidéo, filtres anti-spams...

## Vers une IA durable ?

« L'IA nécessite l'extraction importante de métaux rares (pour le matériel informatique) et de grandes quantités d'énergie. Des efforts concertés seront essentiels pour développer des technologies d'IA plus efficaces, utiliser des sources d'énergies renouvelables, recycler les matériaux et concevoir des produits durables. La recherche et le développement progressent rapidement, et de nouvelles solutions émergent pour réduire l'impact environnemental de l'IA. C'est un défi crucial à relever. »

faire évoluer les RH dans une entreprise. En effet, elle peut avoir un biais terrible, car, par définition, elle n'invente rien, elle reproduit l'existant : ses algorithmes apprennent et perpétuent les biais présents dans les données qu'on leur fournit. Ce qui accentuerait les recrutements discriminatoires. L'IA pourrait également rendre les processus moins transparents et équitables pour les candidats, les algorithmes étant difficiles à comprendre et à interpréter. Comment, dès lors, les candidats sauraient-ils la raison pour laquelle ils ont été sélectionnés ou rejetés pour un poste ? Il est important de noter que les avantages et les risques de l'IA ne sont pas nécessairement mutuellement exclusifs. Par exemple, un même système d'IA peut à la fois améliorer l'efficacité du recrutement et augmenter le risque de discrimination. Il est donc essentiel de réfléchir attentivement aux impacts potentiels de l'IA afin de la déployer avec toutes les précautions requises. En outre, il est important de se rappeler que l'IA est un outil, et comme tout outil, elle peut être utilisée pour le meilleur ou pour le pire. C'est à nous de veiller à une utilisation responsable et éthique, au profit de tous.

### Comment faire ?

Pour atténuer ces risques, la CFTC a formulé plusieurs recommandations :

- Mettre en place des garanties pour empêcher l'utilisation discriminatoire de l'IA. Par exemple : des données d'origines diversifiées, des contrôles pour identifier et corriger les biais, et la transparence quant à la manière dont les algorithmes sont utilisés ;
- Promouvoir le dialogue social ! C'est essentiel pour garantir que l'IA soit développée et utilisée de manière responsable et éthique. Les syndicats, les employeurs et les autres parties prenantes doivent travailler ensemble pour élaborer des lignes directrices et de bonnes pratiques.

De plus, il faut aider les personnes à travailler avec l'IA et à se reconvertir vers des emplois non automatisables. Nous appelons donc à investir dans des programmes de formation professionnelle et de requalification. L'Allemagne est d'ailleurs très en avance sur ce point !

### À ce propos, y a-t-il suffisamment de formations pour anticiper les mutations dues à l'IA ?

En France comme en Europe, le nombre de formations en IA augmente, mais la demande des travailleurs aussi. Et il n'est pas certain que l'offre soit suffisante. Pour être prêt à affronter les mutations dues à l'IA, il est important de :

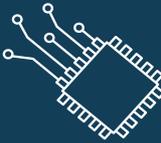
- Continuer à investir dans la formation en IA pour créer davantage de places de formation et les rendre plus accessibles ;
- Améliorer la qualité des formations, qui doivent être dispensées par des formateurs qualifiés et correspondre aux besoins réels des entreprises ;
- Promouvoir la sensibilisation du grand public à l'IA et à ses enjeux à travers un plan national, afin de susciter des vocations.

### Est-ce que l'on ne manque pas d'un grand dialogue citoyen et syndical sur ce qui va arriver ? Plus précisément, sur ce que nous voulons qu'il advienne ?

Effectivement, en France, c'est une lacune majeure. La rapidité fulgurante à laquelle l'IA se développe et s'immisce dans tous les aspects de notre société exige une réflexion collective approfondie et inclusive. Heureusement, des initiatives prometteuses commencent à émerger, notamment de la part du Conseil national du numérique ou grâce aux travaux des « missions flash » sur l'IA de l'Assemblée nationale. Cependant, ces initiatives doivent être amplifiées et coordonnées pour aboutir à un véritable dialogue citoyen et syndical, inscrit sur le long terme et ouvert à tous les acteurs concernés. Il doit aussi s'articuler avec les réflexions menées au niveau européen et international. Ce dialogue n'est pas une option, mais une nécessité impérieuse pour que l'IA contribue à un avenir meilleur pour tous.

1. Jobs lost, jobs gained : What the future of work will mean for jobs, skills, and wages.

2. Les montants investis aux États-Unis dans l'IA sont 20 fois supérieurs à ceux investis en France, soit trois à quatre fois plus quand on les rapporte au nombre d'habitants.







# Avec la formation pro, on ne laisse personne sur le carreau.

Il y a plus d'une solution pour vous former !  
Pour réussir, la CFTC vous donne  
toutes les bonnes cartes.



Décodez, déchiffrez vos droits  
de travailleur sur [ledecodeur.cftc.fr](https://ledecodeur.cftc.fr)



Syndicat

# cftc

# Le maître-mot : se former !

La question n'est plus de savoir s'il faut recourir à l'IA, mais dans quelles conditions le faire pour que cette technologie serve les salariés. Aux yeux de la CFTC, trois axes d'action sont à privilégier.

## — La formation professionnelle continue (FPC)

« Investir dans la formation professionnelle continue des actifs et les dispositifs de formation autour de l'IA » est d'ailleurs la septième recommandation du rapport de la commission de l'intelligence artificielle remis au Gouvernement en mars dernier (cf. « C'est quoi l'IA », page 17). Il apparaît qu'en complément de la formation initiale et de l'enseignement supérieur, la FPC s'avère l'outil indispensable pour faire face à la transition profonde des métiers que l'IA impliquera. Ce, d'autant que 25 % des Français – soit 14 millions de personnes – ne se sentent actuellement pas à l'aise avec le numérique. Sans mesures adaptées, l'IA creusera encore davantage cette fracture numérique, qui expose les personnes à un risque élevé de chômage, voire d'exclusion sociale. La CFTC préconise donc une « véritable éducation numérique », qui passe bien sûr par l'utilisation des équipements et des logiciels, mais aussi par une formation à la cybersécurité.

## — Une cartographie des métiers

C'est l'une des propositions que la CFTC avait âprement défendues lors des négociations sur le Pacte de la vie au travail (cf. pages 8 et 9). Aline Mougenot, l'une des négociatrices CFTC, cheffe de file confédérale de la FPC, en détaille le principe : « Nous proposons que les branches professionnelles élaborent des cartographies, avec des aires de mobilité professionnelle qui présentent toutes les pistes envisageables entre différents métiers ou familles professionnelles. On trouve, au centre de ces aires, un métier principal et, autour, les métiers plus ou moins proches vers lesquels il est possible d'aller avec de la formation.



*Plus le salarié s'éloigne du métier principal et plus il doit acquérir de nouvelles compétences grâce à des modules de formation.* » Avec l'arrivée de l'IA, il est encore plus essentiel que les branches fassent un tel travail, pour une FPC optimale !

## — L'anticipation grâce à la GEPP

Il est urgent que les entreprises renforcent leur stratégie prévisionnelle des changements technologiques, afin d'éviter la marginalisation de leurs activités et de leurs

métiers. Les entreprises de 300 salariés et plus disposent déjà d'un tel outil de planification stratégique : la GEPP (gestion des emplois et parcours professionnels). Pour faire en sorte que cet outil bénéficie au plus grand nombre, la CFTC préconise depuis longtemps de l'introduire dans les entreprises de 50 salariés et plus. L'enjeu est d'adapter plus facilement les compétences des salariés concernés par la disparition de leur métier, par des ruptures technologiques...

## À quand une négociation IA ?

La CFTC, à l'instar des autres partenaires sociaux, réclame de longue date la négociation d'un ANI (accord national interprofessionnel) sur le numérique et l'intelligence artificielle. Une négociation déjà inscrite dans l'agenda social de 2021... sans que cela ait été suivi d'effet ! C'est d'autant plus regrettable qu'un tel accord constitue aussi l'opportunité d'examiner la façon de prévenir les risques professionnels intrinsèquement liés à l'utilisation d'une telle technologie.

# La CFTC en action

Une table ronde autour des enjeux de l'IA :  
la CFTC a mené cette action pionnière lors du séminaire croisé  
Emploi et Formation professionnelle continue (FPC). Temps forts.



Aline Mougenot, l'organisatrice de la table ronde, et Arnaud Muret. « *L'intelligence ne vaut que si elle est alimentée par un savoir. "Science sans conscience n'est que ruine de l'âme"* », a cité ce dernier pour rappeler à l'assistance les enjeux éthiques.

**D**u 4 au 7 juin dernier, le séminaire des mandats CFTC Emploi-FPC qui s'est tenu à Nîmes, en présence d'une délégation Handicap, donnait l'exemple. Des experts de l'IA ont répondu aux interrogations de l'assistance quant à la manière d'appréhender cette nouvelle technologie. Ainsi, la table ronde, animée par Aline Mougenot, cheffe de file confédérale de la FPC, réunissait Arnaud Muret et Jean-Michel Grebil, respectivement directeur et conseiller formation à l'Opco EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité, soit les commerces de bouche, d'esthétique, de services à la personne...). À leurs côtés, Maxime Montastier, spécialiste en cybersécurité, et Jean-Marc Cicuto, qui représente la CFTC au sein de LaborIA, un laboratoire de recherche-action dédié à l'impact de l'IA dans le milieu professionnel.

## Où en est-on de l'IA ?

« Vous utilisez ou connaissez du moins tous l'IA. Elle est déjà là. Dans nos systèmes d'alarme, par exemple, qui savent différencier si c'est un véhicule, un chat ou un homme qui se trouve à votre porte. » Arnaud Muret, en tant que docteur en socio-économie de l'innovation de l'École des Mines, a immédiatement expliqué la situation : nous sommes passés d'une IA dite « faible » à une « intelligence générale artificielle », où la machine a la capacité d'apprendre par elle-même. « Actuellement, même les créateurs des machines IA ne savent pas ce qu'ils vont en faire. Ils ne savent pas non plus comment ils vont faire pour répondre aux besoins de l'IA en énergie, en métaux rares et en composants électroniques. Ce qui est sûr, c'est que cette technologie va générer d'autres formes de travail. Son appropriation ne sera pas immédiate et, surtout, pas la

même pour tous, selon l'âge notamment. À chaque fois qu'une innovation technologique fait son apparition, il y a forcément une casse sociale. Et d'autres métiers émergent. Ici, on peut anticiper celui de "psys des logiciels", qui traiteront leurs points de faiblesse, leurs angles morts. » Avant de conclure : « Il va falloir gérer cette transition de la compétence. »

## Que faire ?

« La donnée numérique peut toujours être récupérée », prévient Maxime Montastier, qui dresse alors une liste de points de vigilance et de bonnes pratiques. L'utilisation de l'IA ne peut en effet s'envisager indépendamment d'une démarche de sécurité. Jean-Marc Cicuto, pour sa part, insiste sur l'importance de corréliser cette technologie à des exigences d'éthique et d'inclusion, concepts pour l'instant absents : « La machine ne doit pas se substituer à l'humain, mais être à son service. Elle ne doit pas lui prendre son travail, mais le rendre moins pénible. » Sécurité, inclusion, éthique, c'est à travers tous ces prismes que l'IA doit être envisagée. Et Jean-Michel Grebil le confirme : « Pour l'instant, il y a au mieux des actions de sensibilisation, voire d'information des salariés sur l'utilisation des techniques IA. Mais les attentes sont plus fortes ! » Pour les satisfaire et introduire un véritable dialogue social au cœur des entreprises à ce sujet, Aline Mougenot a rappelé à quel point il est crucial de former les représentants du personnel... À nous de jouer !

1. Dans Gargantua, de Rabelais

SOLUTIONS



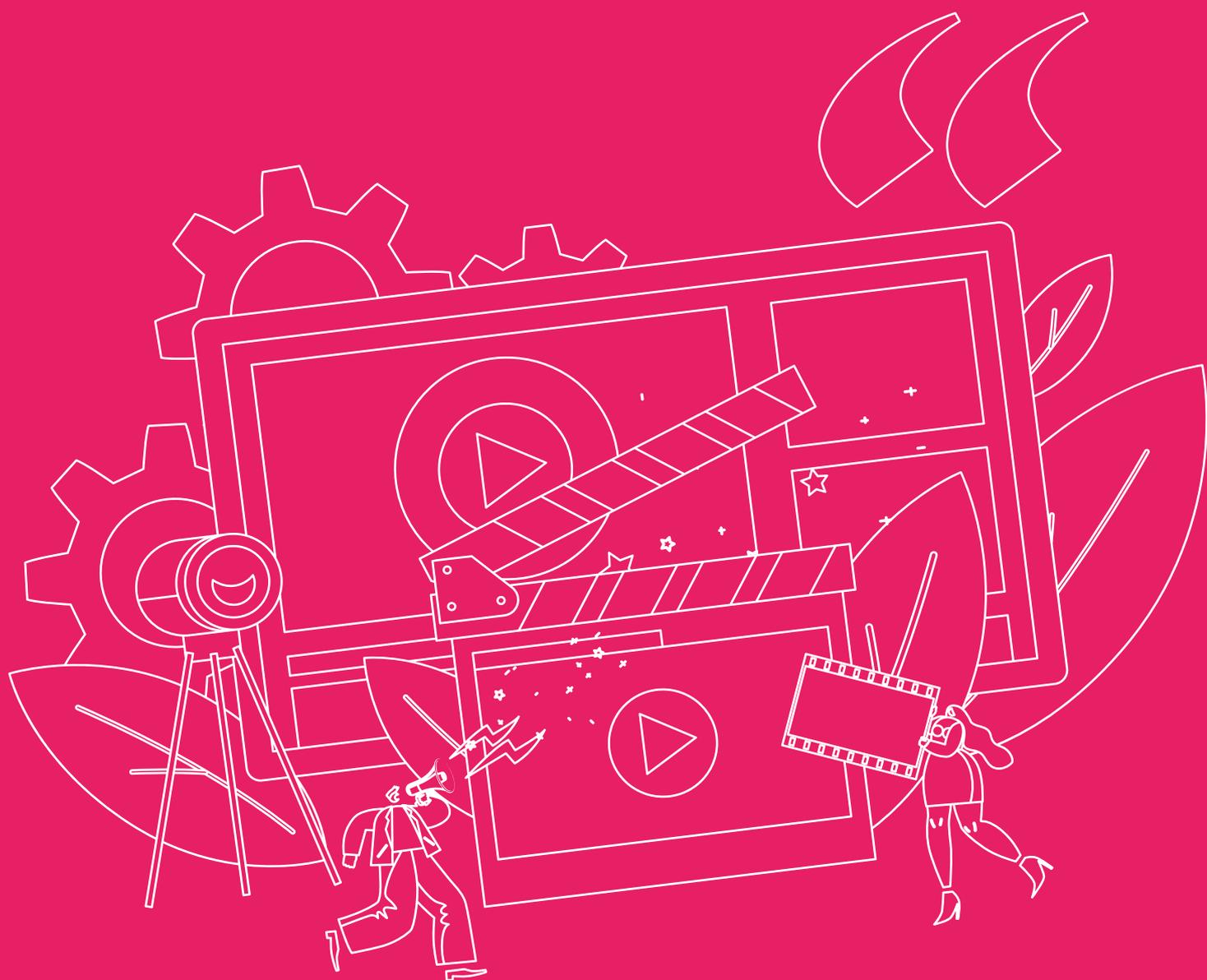
Le salon des acteurs des CSE

# J' AGIS

**pour les droits  
et le bien-être  
des salariés**



# *Sur le Terrain*





## Sylvie Bernard, SG de l'Hérault

Elle est la nouvelle secrétaire générale de l'union départementale (UD) de l'Hérault. Trois fois élue à la CPAM, Sylvie Bernard a contribué aux récents succès électoraux de son organisme et, par voie de conséquence, à ceux de la fédération Protection sociale et Emploi.

### **Quel est votre parcours au sein de la CFTC ?**

Avant d'exercer la profession d'auditeur pour l'agent comptable<sup>1</sup>, je travaillais pour la plateforme téléphonique de service à destination des professionnels de santé. Comme sur toutes les plateformes, les salariés connaissaient des problématiques de conditions de travail et d'effectifs, avec un important turnover. À l'époque, la CFTC a été le seul syndicat présent pour prendre notre défense. J'étais déjà sympathisante depuis plusieurs années ; cela m'a convaincue d'adhérer, puis de me présenter aux élections en 2014. J'ai été réélue en 2018, puis en 2023, assumant la fonction de trésorière du CSE pendant quatre ans, et aujourd'hui celle de secrétaire. Par ailleurs, suite à un remaniement du bureau de l'UD en 2023, j'ai été élue secrétaire générale. J'ai également la chance de représenter la CFTC au Haut conseil à l'égalité en ayant été nommée suppléante d'Aurélie Chasseboeuf.

### **Votre équipe a réalisé un excellent score aux élections professionnelles de 2023 et a gagné la première place. Quelle a été l'origine de ce succès ?**

Nous sommes en effet passés de 35,17 % à 41,11 % des votes à la caisse primaire d'assurance maladie de l'Hérault. La bascule vers la première place a eu lieu pendant la pandémie de Covid, car nous avons fait preuve de créativité et d'imagination. Dans notre CPAM comme dans d'autres, on nous a demandé de rentrer chez nous sans ordinateur, sans aucun matériel. Pendant plusieurs mois, des employés se sont retrouvés sans aucun lien avec leur employeur, sans ou avec peu d'activité, tandis que d'autres en avaient trop. Avec mon équipe, nous nous sommes dit que nous ne pouvions pas laisser ces personnes esseulées. Nous avons créé un groupe Facebook et un groupe WhatsApp pour communiquer : ce fut un véritable vecteur de vie ! J'avais aussi donné mon numéro de téléphone à l'ensemble de la Caisse avant notre départ. Beaucoup étaient heureux de garder un lien avec les représentants du personnel. De notre côté, à force de travail auprès de notre direction, nous avons petit à petit pu améliorer certaines situations.

### **De quelle autre façon avez-vous construit ce succès électoral ?**

Ces résultats sont dus à la force de notre équipe CFTC – une force que les salariés ressentent. En effet, nous sommes très soudés : nous travaillons beaucoup en commun, nous prenons toutes les décisions ensemble et nous agissons collectivement. Tout le monde peut participer sur tous les sujets, y compris ceux qui ne sont pas aux négociations. Nous sommes dans la discussion, même avec la direction. Parfois, cela n'aboutit pas... Mais, au moins, nous échangeons et nous publions pour les salariés nos propositions auprès de l'employeur, qu'elles aient été retenues ou non. Nous sommes persévérants, même si les résultats ne sont pas toujours à la hauteur du travail fourni. C'est cela aussi le syndicalisme : constituer une force qui se bat au quotidien pour le collectif.

### **Au sein de la fédération Protection sociale et Emploi (PSE), quel est votre dossier n° 1 ?**

Pour nous, c'est la représentativité, et nous avons bon espoir de l'obtenir ! Nous ne sommes pas représentatifs sur la convention collective agents et cadres de la Sécurité sociale, ce qui nous empêche de prendre part au débat sur les points spécifiques relatifs à cette catégorie de personnel. Le cycle se termine le 31 décembre prochain et nous travaillons beaucoup sur les prochaines élections. Christine Lecker, présidente de la fédération PSE, a mis en place une équipe pour le développement, dont je fais partie. Nous organisons très régulièrement des réunions en visio pour suivre chacune des élections à venir. Nous voyons où nous en sommes et ce qu'il faut faire pour nous améliorer (où tracter, où négocier des accords préélectoraux...).

### **Au sein de l'UD de l'Hérault, quelles sont vos actions ?**

Avec notre nouveau président, Christophe Lefèvre, nous avons réactivé notre participation à tous les salons CSE du département, la marche des diversités, la journée des associations... De plus, dans le contexte des élections TPE (très petites entreprises), j'ai organisé pour la deuxième fois un Village CFTC à Montpellier, le 27 avril (voir photo). Nous avons répondu aux passants qui nous ont interpellés, le plus souvent sur le droit du travail et la formation professionnelle. Des binômes

ont tracté dans les commerces du centre-ville, afin d'inciter les salariés à voter pour la CFTC.

### **Être une femme a-t-il été un frein pour accéder à des responsabilités ?**

Je ne peux pas dire que c'est le cas en ce qui me concerne. Mais je viens d'une entreprise qui est à 75 % composée de femmes et nos agents de direction ont quasiment toujours été des hommes ! Aujourd'hui, les postes à responsabilité se sont un peu féminisés. En tant que femme, il a été plus difficile de s'imposer vis-à-vis de la direction. J'étais, de plus, relativement jeune et donc jugée moins crédible. Lors des négociations et des réunions de CSE, il fallait que je fasse entendre ma voix davantage que les autres pour être écoutée. Je me suis imposée, car j'ai un fort caractère ; j'étudie sérieusement l'ensemble des dossiers et je construis des argumentaires avec des propositions concrètes. Aujourd'hui, je suis secrétaire du CSE, j'ai succédé à un homme, et la direction m'appelle régulièrement pour faire un point avec moi, avant de contacter les autres. Avant, on ne nous appelait jamais... La CFTC a acquis une place forte et nous a permis de peser davantage auprès de nos directions. Nous sommes présents sur quasiment tous les sites.

### **Quel message souhaiteriez-vous faire passer aux militantes ?**

Aux militantes comme aux militants, je veux dire qu'il est passionnant de travailler au sein d'un CSE, d'une UD ou d'une fédération. Pour les femmes, je pense souvent à la question du partage entre vie professionnelle et vie familiale, aux barrières psychologiques que nous nous mettons, notamment pour celles qui ont des enfants. Or, nous avons toute notre place au sein de la CFTC, sur tous les postes, à responsabilité ou pas... Vous pouvez donner plus ou moins de temps à la CFTC, l'important c'est de participer !

**Propos recueillis par  
Gaëtan Mortier**

1. L'auditeur contrôle et garantit la fiabilité des comptes ; il analyse la stratégie de gestion d'une structure, afin de recommander des pistes d'optimisation ou de mettre en lumière d'éventuelles malversations.

# Agaphone : la CFTC donne de la voix

Parler à un mur. C'est le sentiment de l'équipe CFTC du Calvados face à la direction d'Agaphone depuis des mois. Myriam Leudet est la seule et unique représentante du personnel dans le centre d'appels de Cabourg.



## Que se passe-t-il chez Agaphone ?

Début mars, plusieurs salariées ont débrayé. Les filles (*la grande majorité des employés sont des femmes, ndlr*) m'ont dit : « On n'en peut plus. » Le 7 mars, jugeant que la situation dans l'entreprise était susceptible de constituer un danger grave et imminent pour les salariés, en tant que représentante du personnel, j'ai exercé un droit d'alerte. Dans la foulée, les grévistes ont fait valoir leur droit de retrait et n'ont pas repris leur poste. Certaines mères de famille ont renoncé face au chantage de la direction : « Si tu t'arrêtes, on supprimera tes aménagements d'horaires qui te permettent de ne pas travailler le mercredi »... Depuis cette date, les salariées qui ont fait valoir ce droit de retrait ne sont pas payées. Et ce, malgré la visite de l'inspection du travail qui a confirmé les risques psychosociaux (RPS).

## Comment en est-on arrivé là ?

Agaphone est une entreprise de services d'accueil téléphonique externalisé. Nous travaillons beaucoup pour des cabinets d'avocats et des cabinets médicaux. Sur les deux dernières années, on compte autour de 75 départs pour un peu moins de 50 salariés... Un turn-over indicateur de conditions de travail déplorables. La direction nous dit : « Si vous n'adhérez pas à la politique d'Agaphone, la porte est ouverte. » Moi, ma politique, c'est que dans chaque société en France, il faut que le droit du travail s'applique. Or depuis des mois, je constate des pressions sur les salariés, des conditions de travail éreintantes...

## C'est-à-dire ?

Habituellement, nous sommes en charge de trois lignes téléphoniques pour répondre au minimum à 30 appels par

heure. En deçà de ce nombre, nous n'obtenons pas la prime de résultat... sachant que nous sommes payées quelques centimes au-dessus du Smic – ce qui est d'ailleurs un argument de la direction pour dire que nous sommes bien payés. Pour faire face aux arrêts-maladies, la direction nous a fait passer sur quatre lignes... Et il y a beaucoup d'autres obligations ! Par exemple, nous devons décrocher après deux sonneries maximum. Et en novembre dernier, les pauses de 10 minutes ont été supprimées. Ce qui signifie : sept heures sur écran et au téléphone sans pause ! Plus récemment, certains salariés ont vu leurs horaires de travail de la semaine suivante être modifiés pendant leurs jours de congé. En arrivant comme prévu pour prendre leur poste après un jour non travaillé, ils comprennent qu'ils sont en retard, car leur planning a été modifié pendant leur congé... alors que les demandes de changement d'horaires doivent avoir lieu avec un préavis d'une semaine. Pour cela aussi, j'ai demandé le respect du droit. Mais cela n'a pas été appliqué.

## La situation semble bloquée... Quelle suite voyez-vous à ce conflit ?

Pour pallier le manque de personnel, la direction embauche des étudiants sous statut de micro-entrepreneur... au nombre d'un étudiant par ligne de téléphone. Aux clients qui s'inquiètent de la situation en découvrant les articles dans les médias (*cf. encadré ci-contre*), la direction répond que je suis motivée par des ambitions électorales. Car des élections professionnelles doivent effectivement avoir lieu. Mais le dossier est bloqué depuis des mois, notamment parce que nous avons remis en cause le calcul de l'effectif salarié. Bref, le droit



## Un conflit médiatisé

De nombreux médias ont relayé les événements chez Agaphone.

On peut citer par exemple :

En radio : France Bleu

En télévision : France 3 Régions Normandie

Dans la presse écrite : Ouest France

## En chiffres

# 75 départs

en deux ans (pour 50 salariés)



de retrait court toujours, les salariées non payées tiennent bon... Nous attendons le résultat du référé aux prud'hommes pour le règlement des salaires... L'UD CFTC du Calvados nous accompagne, avec un avocat, et si nous obtenons gain de cause, la direction devra régler les problèmes de conditions de travail avant que les salariées ne reprennent leur poste. Nous sommes confiants parce que l'inspection

du travail a constaté les mêmes dérives et les mêmes RPS que nous, et a demandé le règlement des salaires pour celles qui ont fait valoir leur droit de retrait. L'inspection du travail a aussi demandé une enquête sur les RPS, mais cette enquête psychosociale sera longue.

**Propos recueillis par  
Stéphanie Baranger**

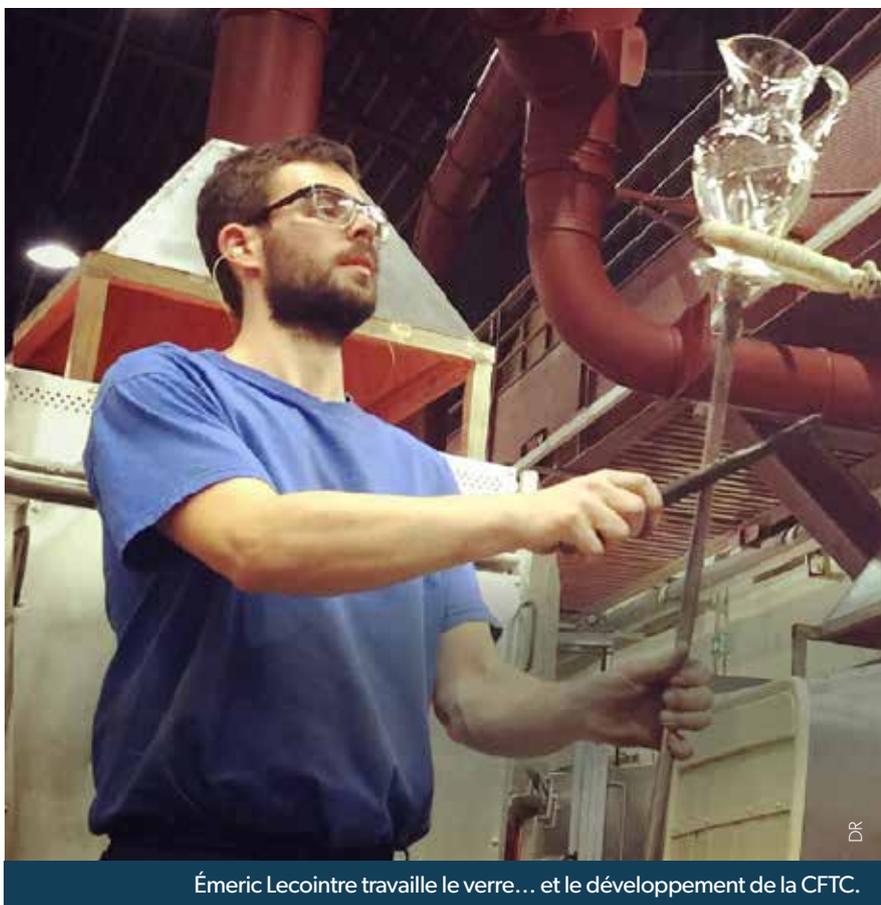
## Les salariés et leur représentante peuvent compter sur l'UD

Sébastien Anfray (à droite sur la photo), secrétaire général de l'union départementale CFTC du Calvados et président du syndicat CFTC « Postes, Télécoms, Médias Calvados, Orne, Manche », détaille le rôle et les actions de sa structure pour soutenir les salariés d'Agaphone de Cabourg : « À l'UD, notre objectif est d'accompagner les salariés et leurs représentants, de les conseiller sans leur mentir. Chez Agaphone, les prémices du conflit datent au moins de 2023. Avec, en fin d'année dernière, un contentieux électoral : l'entreprise comptait initialement plus de 50 salariés puis s'est arrangée pour passer sous le seuil des 50<sup>1</sup>. Notre remise en question de ce point est sur la table de l'inspection du travail et le dossier est aujourd'hui à l'arrêt. Autre sujet de tension dès fin 2023 : la pause de 10 minutes. La représentante CFTC avait demandé à la direction l'instauration de pauses conventionnelles de 20 minutes ; la réponse a été la suppression totale des pauses ! Bref, un dialogue social très malmené. Depuis la grève suivie du droit de retrait en mars, nous, responsables de l'UD, avons proposé de rencontrer la direction afin de trouver une solution tous ensemble. Mais la porte est restée fermée. Nous n'avons jamais reçu aucune réponse à nos mails. La direction reste invariablement muette. Je me suis rendu plusieurs fois par semaine sur le site mais l'employeur a toujours refusé de me recevoir. Les filles sont restées près d'une semaine devant l'entreprise (cf. photos). Elles sont à bout. Plus d'un tiers des télésecrétaires sont aujourd'hui en arrêt-maladie. »

1. Selon l'effectif de l'entreprise, les missions du CSE ne sont pas les mêmes.

# Avec la CFTC, la tradition a de l'avenir

Lauréat en 2015 du titre de meilleur ouvrier de France, Émeric Lecointre est depuis l'année dernière représentant syndical de l'historique cristallerie Saint-Louis. Avec une équipe rajeunie, et sur la base d'une majorité dans le collège ouvriers, la CFTC cultive sa marge de progression.



Émeric Lecointre travaille le verre... et le développement de la CFTC.

Cela fait plus de 20 ans qu'Émeric Lecointre travaille le verre à chaud pour la cristallerie la plus ancienne de France, active depuis 1586 en Moselle. Devenue « Verrerie royale » en 1767 sous Louis XV, la manufacture a traversé les âges et appartient aujourd'hui au groupe Hermès, qui l'a rachetée en 1994. Les travailleurs de la manufacture produisent à la main et en série des objets de luxe pour les arts de la table, la décoration, les luminaires ou le mobilier. « Dans le métier, on distingue le travail sur le verre à chaud, le soufflage et la mise en forme, puis le travail sur le verre à froid, c'est-à-dire la valorisation de la pièce avec la gravure, la taille ou la dorure, explique-t-il. Personnellement j'ai évolué dans le verre à chaud, au sein de la place carafe, où nous sommes généralement quatre à intervenir successivement sur chaque pièce. L'un souffle le cristal, un autre apporte de la matière, un troisième va faire la jambe et le pied, puis une autre personne façonne le col. »

## De la production à la transmission

Si toute la production est réalisée à la main, la manufacture implique un travail à la chaîne, moins romantique que la représentation du souffleur de verre que se fait le grand public. En une journée, une équipe fabrique par exemple 60 carafes ou entre 120 et 150 verres, précise Émeric Lecointre, qui a souhaité évoluer dans son métier : « J'ai eu besoin d'autre chose que la production. Je suis devenu chef de place carafe et, depuis quatre ans, animateur de poste. Je contribue autant que possible à la passation du savoir-faire. J'aime beaucoup transmettre, inculquer les valeurs du travail, au-delà de l'apprentissage du métier. »

À la fabrication, il a été auréolé de la plus grande satisfaction professionnelle possible : le titre de meilleur ouvrier de France, décerné en 2015 pour les métiers du verre à chaud, dans la catégorie « gobeletterie et arts de la table ». Un travail de 10 mois minimum pour la réalisation d'une pièce commandée, avec un cahier des charges très précis. « Cela implique bien des essais, de se perfectionner sur chaque étape de la fabrication, jusqu'à l'assemblage. » Malgré les cotes très précises à respecter, « la pièce va être différente d'un verrier à l'autre, car chacun a sa façon de travailler ».

## Marge de progression

Cinq ans après ses débuts à la cristallerie Saint-Louis, Émeric Lecointre a adhéré à la CFTC. « Il y avait dans ce syndicat des personnes que j'appréciais beaucoup. Elles me disaient qu'en vieillissant, j'aurais besoin d'autre chose et que la CFTC pourrait y répondre. Avec le temps, je me suis en effet intéressé aux activités syndicales. L'année dernière, suite à une vague de départs à la retraite, on m'a proposé le rôle de trésorier. J'ai aussi été élu représentant syndical<sup>1</sup> par l'équipe, présidée par Joseph Munich. Un moyen pour moi de prendre conscience du fonctionnement d'un CSE, avant de tenter de nouveau les élections professionnelles dans le collège techniciens et agents de maîtrise. » Dans ce dernier, nouvellement créé au sein de l'entreprise, la CFTC

a « encore du travail à réaliser » pour trouver sa place. Absente du collège cadres lors des élections de 2023, elle est cependant sortie majoritaire dans le collège ouvriers avec huit salariés élus sur les huit présentés (quatre titulaires et quatre suppléants). « Nous avons une marge de progression non négligeable, souligne Émeric Lecointre. Il nous faudra être davantage présents sur le terrain, ce qui a bien fonctionné auprès des collègues ouvriers. Les salariés attendaient du renouveau dans l'équipe, qui a eu lieu avant les dernières élections. Une nouvelle génération a rejoint la manufacture et elle s'identifie à des représentants plus jeunes. »

## Miser sur la nouvelle génération

Dans une entreprise « en pleine métamorphose », qui se réorganise avec un nouvel atelier et un nouveau four, il a fallu « rassurer les salariés, répondre aux inquiétudes liées aux changements d'organisation et de temps de travail, dont nous ne connaissons pas encore l'issue. Mais c'est une chance de faire partie du groupe Hermès, qui a une vision et une considération importante pour les salariés. »

Pour cette entreprise prestigieuse mais déficitaire, bénéficier du soutien d'un groupe puissant rassure. Les productions sont gourmandes en énergie comme en main-d'œuvre qualifiée. Afin de diminuer les coûts, le levier le plus important est l'outil de travail. C'est le sens des investissements dans un nouveau four, qui permettra à terme d'augmenter le volume de production. Les salariés doivent toutefois s'adapter au nouvel outil comme à la réorganisation du temps de travail. « La CFTC a alerté sur le fait que le taux de rebut verrier risquait d'augmenter dans un premier temps. » À terme, Émeric Lecointre entrevoit une légère automatisation de la production : « Une assistance mécanique n'est pas dénuée de sens et paraît indispensable pour pérenniser l'entreprise. Ce n'est pas plus mal sur certaines tâches, comme l'injection du verre, mais jamais la machine ne pourra remplacer l'essentiel de notre travail. »

## En chiffres

# 38 %

C'est le score réalisé par la CFTC aux élections professionnelles d'octobre dernier, avec 326 inscrits.



La pièce qui a valu à Émeric Lecointre le titre de meilleur ouvrier de France en 2015.

Des embauches sont d'ailleurs prévues, « des dizaines pour les années à venir ». Pour la CFTC, « ce sera un levier non négligeable de croissance. Nous devons être présents auprès d'eux dès leur arrivée pour leur expliquer en quoi un syndicat est utile au quotidien. Si vous n'allez pas voir un jeune, il n'ira jamais se syndiquer de lui-même. Il ne s'agit pas de se faire connaître juste avant les élections, et de seulement passer récupérer les cotisations auprès des adhérents. Il y a un besoin de dialogue, et avec cette nouvelle génération, il y a vraiment quelque chose à faire ! »

**Gaëtan Mortier**

1. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut nommer un représentant syndical au CSE.



Denis B. sociétaire a dit :

“**Mon conseiller Macif,  
il prend le temps de  
m'écouter, je suis rassuré.**

Pas juste des conseils  
mais des conseils justes, Denis.

**Grâce à ses conseillers basés en France  
et son réseau de plus de 450 agences,  
la Macif affiche 91% de sociétaires satisfaits<sup>(1)</sup>.**



La Macif,  
c'est **vous.**

(1) Satisfaction de la qualité de la relation suite à un contact en agence ou par téléphone. Baromètre Marque Macif réalisé du 01 janvier 2023 au 30 septembre 2023 auprès de 21 749 répondants.

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

**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.

# “ Faisons fructifier notre capital sympathie ”

## *Emploi des seniors, prévention de l'usure professionnelle, réforme de l'assurance-chômage... La CFTC est sur tous les fronts de l'actualité !*

En effet ! Le cœur de notre activité syndicale est de défendre au plus près les travailleurs, dans les entreprises ou les services publics. Notre priorité est donc d'offrir soutien et conseil à toutes ces personnes, en particulier celles qui n'ont pas la chance d'avoir une présence syndicale sur leur lieu de travail. D'où notre volonté de toucher de nouveaux travailleurs, qui peuvent être convaincus par notre discours et notre action. Pour les atteindre, il appartient à chaque adhérent CFTC d'être prêt à témoigner de son engagement syndical, non seulement sur son lieu de travail, mais également dans sa famille, avec ses amis, ses voisins... En particulier quand il perçoit des situations professionnelles difficiles.

## “ La base sympathisants vient d'être rendue accessible à tous les adhérents ! ”

### *Mais comment aider les adhérents à mettre en contact leurs relations avec la CFTC ?*

C'est vrai qu'il n'est pas toujours facile de répondre aux questions des salariés selon leur secteur d'activité ou leur problématique. C'est pourquoi nous venons de créer un outil appelé « base sympathisants », accessible à tous les adhérents CFTC sur leur smartphone ou leur ordinateur<sup>1</sup>. Quand il rencontre un salarié désireux d'en savoir plus, l'adhérent CFTC peut renseigner ses coordonnées dans cette base sympathisants. Avec les informations collectées, l'union départementale (et prochainement, le syndicat et la fédération) pourra se rapprocher du nouveau sympathisant, et lui apporter ainsi les informations et le soutien dont il a besoin.

### *Cette base sympathisants modernise beaucoup notre action syndicale..*

Oui, en partageant une information (l'intérêt d'une personne pour la CFTC) avec les structures CFTC et avec d'autres militants, cet outil multiplie les moyens de lui apporter une réponse. Cette base doit également nous permettre de transformer plus facilement ce sympathisant en électeur qui déposera un bulletin CFTC lors du prochain scrutin, qu'il concerne le CSE de son entreprise ou celui dans les très petites entreprises à la fin de l'année. Il nous appartiendra aussi de contacter ce salarié, par mail ou plus directement, pour lui proposer de nous rejoindre en adhérent, voire en devenant à son tour militant. À chacun de nous de se saisir de cette base et d'en faire bon usage pour le développement de la CFTC !

1. Aller sur CFTC l'App, cliquer sur « Mon profil » (sur la photo), puis sur « Inviter un sympathisant ».



Studio Amélie Marzouk

**Éric Heitz,**  
secrétaire  
général  
de la CFTC

# Rendre effectif le droit à la santé

Le droit à la protection de la santé figure dans le préambule de la Constitution française. Bien qu'opposable, il n'est pourtant pas suffisamment effectif dès lors qu'on le confronte à la réalité de notre société. Face à ce constat, le Groupe VYV a choisi de porter l'ambition d'une santé accessible à tous et d'en faire sa raison d'agir.

## Plus de 7 Français sur 10 ont déjà renoncé à se soigner au moins une fois

Selon une enquête Groupe VYV - Viavoice, réalisée en janvier 2023, le renoncement aux soins est devenu un véritable phénomène de société, touchant une grande partie de la population française. Certains publics apparaissent comme étant plus impactés, c'est le cas de presque la moitié des étudiants (49 %) et de 61 % des personnes vivant dans des zones rurales où les délais d'attente découragent le recours aux soins. 82 % de nos concitoyens constatent des inégalités dans l'accès aux soins et la moitié les qualifie même d'importantes.

À ces chiffres, il convient d'ajouter la toile de fond d'inquiétudes plus globales : un système de santé en crise, une urgence de relocalisation de certains médicaments, le vieillissement de la population, pour ne citer que celles-là.

## Passer des constats aux solutions

Le socle de nos valeurs mutualistes qui fait de l'humanisme son point cardinal, nous appelle, comme il l'a toujours fait, à nous engager concrètement pour apporter de véritables réponses.

Le Groupe VYV, parce qu'il est un groupe de référence de santé et de protection sociale, souhaite donner plus d'impact à son action en proposant des solutions concrètes.

À travers une protection sociale de haut niveau, l'accès aux soins, le logement, l'accompagnement, le bien vieillir, le mieux-vivre son handicap, l'aide ou encore la parentalité, le Groupe VYV entend agir sur tous les déterminants de santé. Prévenir, anticiper et rendre accessibles les soins médicaux de qualité à tous sont des conditions essentielles du droit à la santé.

## Agir pour la santé, aux côtés de tous les acteurs engagés

En donnant à chacun les moyens d'agir sur ces déterminants (accès aux soins, alimentation, logement, prévention, activité physique...) nous encourageons nos concitoyens à devenir acteurs de leur santé. Mais parce que les déterminants relèvent aussi de choix sociétaux, nous entendons dans le même temps et avec la même énergie, pousser ces sujets sur la scène sociale. Ainsi, la question environnementale appelle de notre part des actions concrètes.

La prévoyance, grande oubliée des dispositifs sociaux, doit également trouver toute sa place dans la palette des réponses que nous devons apporter si nous voulons que la santé ne devienne pas le marqueur des inégalités de notre société.

**Agir pour que chacun accède à la santé, c'est avant tout agir ensemble, aux côtés de tous les acteurs publics et privés de la santé et des solidarités, pour travailler à une performance solidaire pour le bien de tous.**



Pour + d'informations, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

Découvrez nos actions pour une santé accessible à tous >



Pour une santé accessible à tous

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

# Vos droits



**Santé et Prévoyance,**  
**Action sociale et Services,**  
nous avons tant à partager



**La protection sociale de votre entreprise,  
c'est notre métier !**

Pour toute information : [contact@uniprevoyance.fr](mailto:contact@uniprevoyance.fr)

**[www.uniprevoyance.fr](http://www.uniprevoyance.fr)**

ARRÊT DE TRAVAIL LONGUE DURÉE

# Nouveaux droits à congés

Le salarié acquiert désormais deux jours de congés par mois durant son arrêt-maladie. Applicables depuis le 24 avril<sup>1</sup>, ces dispositions législatives sont rétroactives au 1<sup>er</sup> décembre 2009.

Le Parlement a définitivement adopté, les 9 et 10 avril dernier, les dispositions mettant le droit français en conformité avec le droit européen en matière d'acquisition de congés payés durant un arrêt-maladie, y compris d'origine non professionnelle<sup>2</sup>. Des dispositions attendues, car elles permettent de ne pas pénaliser le salarié de retour d'un arrêt-maladie de longue durée, et qui se retrouvait avec très peu de congés, et donc une moindre possibilité de souffler. Voici les grandes lignes de ces dispositions créant de nouveaux droits à congés.

## Distinction entre maladie professionnelle et ordinaire

La durée de congés qu'un salarié peut réclamer pour un an d'arrêt-maladie « ordinaire » est portée à quatre semaines. En revanche, celle-ci est égale à cinq semaines si le salarié a été arrêté pour une maladie d'origine professionnelle ou à la suite d'un accident du travail.

## Délai de report

La loi fixe un délai de report de 15 mois des congés acquis par le salarié, avant ou pendant l'arrêt de travail (une durée supérieure peut être négociée par accord d'entreprise ou de branche). Le point de départ de cette période de report est la date à laquelle le salarié qui a repris le travail reçoit de l'employeur les informations sur ses droits à congés payés. Toutefois, si l'arrêt de travail dure au moins un an et couvre toute la période de référence, le point de départ du report de 15 mois démarre à la fin de la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis, même si le salarié est toujours en arrêt de travail et n'a pas été informé de ses droits à congé par l'employeur.

## Obligation d'information

L'employeur est tenu par la loi d'informer le salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, du nombre de jours de congés dont



La durée de congés qu'un salarié peut réclamer pour un an d'arrêt-maladie est portée à quatre semaines (cinq semaines en cas de maladie professionnelle).

il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris. Cette information peut se faire par mail, sur le bulletin de salaire...

## Rétroactivité

Ces dispositions s'appliquent de manière rétroactive, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2009. Toute action en justice visant à réclamer ces congés doit être entamée avant le 24 avril 2026. Attention, un salarié ne pourra pas bénéficier de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par période d'acquisition (même s'il a travaillé une partie de l'année) pour toutes les demandes de régularisation qui portent sur le passé<sup>3</sup>. En revanche, cette limite n'est pas applicable pour l'avenir.

## En cas de contrat de travail déjà rompu

Seuls les salariés dont le contrat de travail a été rompu moins de trois ans avant la publication de ces dispositions – soit à compter du 24 avril 2021 – peuvent réclamer en justice le paiement d'indemnités compensatrices de congés payés.

**Maud Vaillant**

1. Soit au lendemain de la publication du texte au Journal officiel.
2. Ces dispositions figurent dans l'amendement au projet de loi DDADUE (portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne) qui met en conformité le droit des congés payés français avec une directive de 2003.
3. Lorsque l'arrêt n'a pas une origine professionnelle.



## Qu'est-ce que le dispositif d'épargne salariale ?



L'épargne salariale est un système permettant au salarié d'être associé financièrement aux résultats de l'entreprise. Les primes liées à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation) versées à chaque salarié peuvent être placées dans un plan d'épargne collectif mis en place dans certaines entreprises.

**24**  
milliards

d'euros bruts versés  
en 2021 (DARES)

**8,4**  
millions

de salariés concernés  
(DARES)

### FOCUS : LES DEUX DISPOSITIFS PRINCIPAUX

#### LA PARTICIPATION

Obligatoire dans  
les entreprises  
de 50 salariés ou plus.

**+24%**

augmentation du montant  
moyen en euros par salarié  
entre 2020 et 2021 (DARES)

#### L'INTÉRESSEMENT

Facultatif dans les  
entreprises, ne peut  
remplacer la participation.

**+6%**

augmentation du montant  
moyen en euros par salarié  
entre 2020 et 2021 (DARES)



#### Le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES)

Le CIES facilite l'accès de tous à l'épargne salariale :



Il oriente les fonds des salariés dans leurs intérêts, sur des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.



Il promeut une épargne responsable pour un développement durable, favorable à l'emploi et à sa qualité.



Il est à l'origine de la création d'un label, qu'il attribue à des gammes de produits proposés par différentes sociétés de gestion.

## Comment mettre place l'épargne dans mon entr

### QUEL EST LE RÔLE

Assurer la promotion et négocier sa mise en place et l'utilisation ou au

### QUELLES DÉMAR



**Un livret d'épargne**  
tout salarié lors de la  
de travail, dans les e  
dispositif.



#### CAS N°1 : Négociation délégués syndicaux

Les entreprises qui n'ont pas  
dispositif d'épargne  
d'aborder périodique

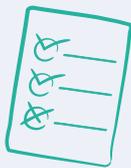
#### CAS N°2 : En cas syndicaux.

L'employeur doit pro  
délégués du person  
permettant l'adoption  
d'épargne salariale.





## tre en e salariale eprise ?



### ÔLE DE LA CFTC ?

ion de l'épargne salariale,  
en place et veiller à  
choix des fonds labellisés.

### ARCHES EFFECTUER ?

#### INFORMER

salariale doit être remis à  
a signature de son contrat  
entreprises qui proposent ce



#### NÉGOCIER

##### ation annuelle avec les

ne sont couvertes par aucun  
salariale ont l'obligation  
ement le sujet.

##### d'absence de délégués

poser, tous les 3 ans, à ses  
el, un examen des conditions  
on d'un ou plusieurs dispositifs

ecodeur.cftc.fr

## Quelles sont les garanties des fonds labellisés ?



Des labels qui répondent aux critères de  
l'Investissement Socialement Responsable (ISR) :



**Environnement** : réduction des émissions de  
CO2, mix énergétique.



**Social** : formation des salariés, égalité  
hommes/femmes, bien-être des salariés.



**Gouvernance** : organisation du pouvoir,  
transparence, indépendance du conseil  
d'administration.

Les fonds labellisés du CIES le sont par les  
organisations syndicales : CFTC, CFDT, CFE-CGC, CGT.

89

FONDS LABELLISÉS

de 9 sociétés de gestion  
en 2024

32,1

MILLIARDS D'EUROS

encours total en  
décembre 2023



Syndicat

cftc

# Obtenez des réponses !

Vous vous posez une question d'ordre juridique ? Consultez « Nos réponses à vos questions » sur CFTC Le Décodeur, un espace exclusivement dédié à nos adhérents. Extraits.

## Inaptitude au poste de travail

### *J'ai été licencié pour inaptitude ; est-ce que je bénéficie d'une indemnité de préavis ?*

Aucune indemnité de préavis n'est due par votre employeur en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, sauf si la convention collective applicable dans votre entreprise en dispose autrement.

En revanche, si votre inaptitude a une origine professionnelle (maladie professionnelle ou accident du travail), vous bénéficiez bien d'une indemnité compensatrice de préavis.

Dans les deux cas, le contrat de travail est rompu dès la notification du licenciement pour inaptitude, ce qui permet au salarié licencié de s'inscrire immédiatement à France Travail (ex-Pôle emploi).

### *Mon employeur m'a licencié pour inaptitude en me versant les indemnités liées à une maladie non professionnelle. Or la CPAM vient de valider la reconnaissance en maladie professionnelle. Quels sont les recours possibles ?*

Vous pouvez adresser un courrier à l'employeur pour lui demander de régulariser la situation. Sans réponse de sa part, vous pourrez saisir le conseil de prud'hommes (qui est la structure compétente pour tout litige lié à l'exécution et à la rupture du contrat de travail).

## Congé parental d'éducation

### *Qu'est-ce que le congé parental d'éducation ?*

Le congé parental d'éducation est un congé accordé aux parents salariés qui souhaitent suspendre ou réduire leur activité pour pouvoir s'occuper de leur(s) enfant(s). Distinct du congé maternité et du congé paternité, le congé parental d'éducation doit être posé dans les trois ans suivant la naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans. Le congé parental n'implique pas nécessairement un arrêt total de l'activité professionnelle : le salarié peut choisir d'occuper son poste à temps partiel pendant toute la durée du congé.

Le congé parental peut donc être :

- un congé à temps complet : le salarié ne travaille plus et son contrat de travail est suspendu ;
- un congé à temps partiel : l'activité est maintenue mais le temps de travail est réduit, à une durée minimale de 16 heures par semaine.

En cas de congé à temps partiel, le salarié est libre de choisir la durée de travail qui lui convient (16 heures ou plus).

En revanche, la répartition des horaires de travail doit être fixée en accord avec l'employeur. À défaut, l'employeur peut exercer son pouvoir de direction et imposer les horaires de son choix.

Conformément aux annonces présidentielles, la négociation sur ce qui devrait s'appeler le « congé de naissance » et non plus le congé parental a débuté en mai. Au moment où nous clôturons ce magazine, le contenu de ce dispositif est inconnu.

## Le réflexe Décodeur

Cette foire aux questions pratiques est accessible depuis votre appli CFTC l'App ou directement sur [cftc-ledecodeur.fr](http://cftc-ledecodeur.fr). Elle est appelée à s'enrichir au fil du temps.

## Démision

### *Je viens de démissionner. Ai-je droit à des heures d'absence pour rechercher un emploi durant mon préavis ?*

Ce droit n'est pas prévu par la loi, mais il peut résulter de votre convention collective ou des usages de votre profession. Nous vous invitons donc à vérifier les dispositions et usages applicables dans votre entreprise.

L'autorisation d'absence est généralement fixée à deux heures par jour. Les conventions collectives peuvent prévoir des crédits d'heures utilisables au mois ou à la semaine. Elles peuvent également autoriser le regroupement des heures en fin de préavis (si l'employeur s'y oppose, ce refus peut alors être considéré comme abusif). Le paiement des heures dédiées à la recherche d'emploi n'est dû que si la convention ou l'usage le prévoit. Si votre employeur est en mesure de prouver que vous avez déjà trouvé un nouvel emploi ou que vous êtes dans l'impossibilité de rechercher un emploi, il est en droit de ne plus vous autoriser à vous absenter.



ÉPARGNE

## Engagez-vous dans une démarche d'épargne simple et responsable !

Malakoff Humanis est à vos côtés pour établir un dispositif d'épargne à la fois performant et éthique.

En choisissant nos solutions, vous profitez de nombreux avantages.

- **Gamme de solutions** complète.
- Cadre fiscal et social **favorable**.
- **Expertise** et savoir-faire reconnus.
- Démarches simplifiées avec nos **outils digitaux** intuitifs.

Retrouvez toutes nos solutions  
en scannant ce QR code ou sur  
[malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)



**malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



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](http://macif.fr)



La Macif,  
c'est **vous.**

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



**MUTUALITÉ FRANÇAISE** 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](http://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](http://www.orias.fr))**