

# Actualités sociales

Février – Mars 2024



Syndicat

**cftec**

## Table des matières

<b>1. Actualités du CESE</b> .....	<b>3</b>
Soutenir l'autonomie : les besoins et leurs financements.....	3
<b>2. Salaires et rémunération</b> .....	<b>3</b>
Installation prochaine du haut conseil des rémunérations.....	3
<b>3. Dialogue Social</b> .....	<b>3</b>
Négociation nationale interprofessionnelle pour un nouveau pacte de la vie au travail.....	3
<b>4. Emploi-Chômage</b> .....	<b>4</b>
La convention d'assurance chômage, entre son agrément et un éventuel accord sur le nouveau pacte de la vie au travail.....	4
<b>5. Formation professionnelle</b> .....	<b>5</b>
Reste à charge CPF : un projet de forfait à 100€ et des arbitrages à venir.....	5
<b>6. Égalité professionnelle</b> .....	<b>5</b>
8 mars : une journée importante mais encore symbolique.....	5
Index de l'égalité professionnelle : les pistes d'amélioration.....	6
<b>7. Handicap/Invalidité</b> .....	<b>6</b>
Des évolutions sur les Entreprises adaptées.....	6
La pérennisation des CDD tremplins et des EATT enfin encadrée.....	7
<b>8. Droit du travail</b> .....	<b>7</b>
Semaine de 4 jours : laissons se développer les expérimentations.....	7
Les congés payés en arrêt maladie : la législation va changer !.....	8
<b>9. Santé au travail</b> .....	<b>8</b>
Cash Investigation sur la santé au travail : La CFTC réagit !.....	8
Saisine de l'ANSES par la CFTC, le télétravail : poursuivre la recherche pour mieux évaluer les effets potentiels sur la santé.....	9
<b>10. Protection sociale</b> .....	<b>9</b>
Politique familiale.....	9
Assurance maladie.....	10
Retraites.....	11
<b>11. Europe</b> .....	<b>12</b>
La CFTC auditionnée sur les enjeux de souveraineté.....	12
<b>12. Actualités juridiques</b> .....	<b>13</b>
Transposition de la CSRD : c'est fait !.....	13
Règlementation.....	13
Jurisprudence.....	14

# 1. Actualités du CESE

## Soutenir l'autonomie : les besoins et leurs financements

Cet avis adopté par le CESE met en lumière le besoin de financement nécessaire pour permettre à chacun de vivre au mieux cette dépendance partielle ou totale et ce quel que soit ses ressources ou son lieu de vie. Il souligne aussi la nécessité de mieux soutenir et considérer l'ensemble des acteurs impliqués dans la prise en charge de ce risque, des personnels de soin aux proches aidants.

Conscient de l'importance d'agir collectivement pour éviter d'aggraver les inégalités, le CESE identifie plusieurs scénarios possibles pour traiter du financement et de la prise en charge de ce risque : création d'une cotisation progressive, augmentation modérée de la CSG, etc.

*La CFTC salue ces travaux de grande qualité du CESE. Notre organisation partage le constat de la nécessité de mieux financer collectivement les risques liés à la perte d'autonomie, en mettant notamment l'accent sur la prévention. La CFTC soutient certaines préconisations contenues dans l'avis, telles que l'adoption d'une loi de programmation. Mais nous estimons que les solutions proposées ne permettent pas de partager cet effort nécessaire : elles impliquent des efforts très marquées des salariés et des retraités. La CFTC s'est donc abstenue.*

# 2. Salaires et rémunération

## Installation prochaine du haut conseil des rémunérations

Cette nouvelle instance issue des annonces de la conférence sociale d'octobre 2023 devra réfléchir sur les freins empêchant la révision à la hausse des rémunérations notamment dans les branches qui persistent à ne pas négocier de minima infra-Smic ou celles qui n'ont pas engagé la révision de leurs grilles de classifications depuis plus de 5 ans. Le temps partiel subi devrait aussi être l'un des premiers axes prioritaires. Un mode de travail qui concernait 17,3 % des salariés en 2022 selon la DARES, au premier rang les femmes, puisque 26,7 % d'entre elles étaient concernées, contre moins d'un homme sur dix (7,2 %). Dix ans après l'Ani sécurisation du travail de 2013 qui mettait en place un temps partiel minimum à 24 h pour limiter le recours abusif au temps partiel, c'est l'inverse qui se produit puisque le taux d'activité en temps partiel n'a cessé d'augmenter.

*La CFTC prendra toute sa place dans ce haut conseil pour faire en sorte que des mesures concrètes pour les salariés puissent voir le jour avec à la clé des minima de branches qui prennent en compte les qualifications des salariés avec une rémunération permettant de ne pas passer une carrière payée au SMIC et de lutter contre cette grande injustice du temps partiel subi.*

# 3. Dialogue Social

## Négociation nationale interprofessionnelle pour un nouveau pacte de la vie au travail

Débutée en décembre 2023 par des séances consacrées aux expertises, cette négociation entre désormais dans sa phase finale avec l'écriture d'un premier projet d'accord pour une fin de négociation prévue début avril. Trois axes principaux sont portés par la CFTC dans cette négociation :

- Améliorer le taux d'emploi des seniors notamment en améliorant leurs conditions de travail.
- Définir des parcours de reconversion sécurisées co construit avec l'employeur ou à l'initiative du salarié notamment pour les seniors
- La mise en place d'un compte épargne temps universel (CETU)

*La CFTC estime que c'est en amont par le biais des branches professionnelles et du dialogue social d'entreprise que se définit les politiques de maintien dans l'emploi des seniors par l'anticipation. Nous prônons le renforcement des négociations de gestions prévisionnelles de l'emploi et des compétences (GEPP) qui permettra d'anticiper les parcours de reconversion nécessaires, accompagnés d'une politique de prévention limitant les effets de l'usure professionnelle. Pour la CFTC, l'entretien de mi carrière obligatoire doit redevenir un moment clé de la vie professionnelle du salarié, il devra être couplé avec la visite médicale de mi carrière.*

*Pour les toutes fins de carrières, la CFTC demande le renforcement de dispositifs existants tels que la retraite progressive ainsi qu'un droit à un temps partiel senior avec maintien des cotisations retraite, complémentaire santé et prévoyance à taux plein.*

*Concernant le CETU, la CFTC défend sa création qui constituerait un nouveau droit attaché à la personne majeure pour les travailleurs dans leurs souhaits légitimes de conciliation des temps de vie.*

*Lire notre article sur le CETU [ici](#)*

## 4. Emploi-Chômage

### **La convention d'assurance chômage, entre son agrément et un éventuel accord sur le nouveau pacte de la vie au travail**

Le protocole d'accord chômage signé le 10 novembre 2023 notamment par la CFTC prévoit que les mesures seniors seront négociées par avenant à l'issue de la négociation sur l'emploi des seniors en avril 2024. Mi-novembre, le gouvernement indiquait être en attente de la convention support de la réglementation, pour l'agréer ou non. Le 23 novembre, le ministre de l'Économie s'est prononcé sur le protocole qu'il jugeait « perfectible ». Le 27 novembre, la veille de l'envoi de convention, le gouvernement a reporté sa décision, « faute de dispositions actées sur les seniors ». Un décret de jointure prolonge les règles jusqu'au 30 juin 2024. À nouveau, le 6 mars dernier, alors que la négociation sur l'emploi des seniors était en cours, le ministre de l'Économie a plaidé dans la presse « pour une reprise en main définitive de l'État sur l'assurance chômage », estimant que « la responsabilité des partenaires sociaux, ce sont les salariés. Celle de l'État, ce sont tous ceux qui sont au chômage ».

*En réponse, le président confédéral a réagi sur France Info, pour défendre la gestion paritaire du régime : « L'assurance chômage est liée à la perte d'emploi, et donc au monde du travail. Sa gestion par les partenaires sociaux est ainsi pleinement légitime. Je crois aussi que le ministre de l'Économie n'a pas beaucoup de leçons à nous donner d'un point de vue gestionnaire : le jour où l'État administrera aussi bien son budget que les partenaires sociaux ont géré l'assurance chômage et la retraite complémentaire – gestions qualifiées par à peu près tout le monde de bonnes – il sera sans doute plus légitime pour nous donner des leçons. »*

*Il a également rappelé l'opposition de la CFTC à un durcissement des règles de l'assurance chômage. S'attaquer à la durée de l'indemnisation, ce n'est pas le bon biais. »*

Pour entendre la réaction du Président Confédéral c'est [ici](#)

Plus de positionnement sur l'emploi c'est avec la minute de Cyril [ici](#)

## 5. Formation professionnelle

### Reste à charge CPF : un projet de forfait à 100€ et des arbitrages à venir

La question du reste à charge CPF, ou ticket modérateur, rentre dans sa phase finale, Bercy ayant finalement tranché le 11 mars dernier pour un forfait de 100€ par formation à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024.

Selon le ministère de l'Économie et des finances, la mise en place de ce forfait permettrait de réaliser 250 millions d'euros d'économies cette année et jusqu'à 375 millions en année pleine.

En parallèle à ces économies, la mise en place de ce reste à charge pourrait entraîner un taux de non-recours d'environ 20 %, c'est-à-dire le taux de renoncement des titulaires de CPF devant la perspective de devoir déboursier 100 euros de leur poche. Concrètement, ce forfait de 100 € sera moins contraignant pour ceux qui utilisent leur CPF pour passer un diplôme long (CAP par exemple) et donc plus cher. En revanche, il sera plus lourd à assumer pour ceux qui l'utilisent pour des formations courtes et moins onéreuses, comme le permis voiture ou conduite d'engins, qui comptent parmi les plus demandées.

La nouvelle ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités – Catherine Vautrin – ouvrira une concertation à ce sujet courant avril, à l'issue de l'actuelle négociation sur le « Pacte de la vie au travail » -. Les détails n'ont pas encore été arbitrés, notamment sur les publics qui pourraient en être exonérés, en cas d'usage du C2P (compte professionnel de prévention) par exemple.

*Pour la CFTC, un reste à charge de 100€ est une mauvaise idée ! Avec un coût moyen de 1 560€ par formation (en 2023), cela aboutit à une ponction de 6,4%. Ce montant ne pourra pas être payé par beaucoup de salariés (bas salaires et les moins qualifiés). Ce montant va freiner fortement l'accès des actifs au CPF dont plus de 80% des bénéficiaires sont des ouvriers-employés (souvent ceux qui en ont le plus besoin). Si un reste à charge est instauré, le progrès social constaté sur l'utilisation de la formation professionnelle va disparaître pour revenir aux travers historiques de la FPC, à savoir ce sont les plus qualifiés avec les meilleures rémunérations qui se forment le plus. Le CPF doit s'inscrire dans une logique de parcours professionnel. Il ne doit pas y avoir de reste à charge pour des formations qualifiantes qui font monter les salariés en compétences ou pour bâtir un projet professionnel. Nous serons force de proposition dans le cadre des concertations à venir sur ce sujet et plus particulièrement sur la question des exonérations.*

## 6. Égalité professionnelle

### 8 mars : une journée importante, mais encore symbolique

Comme tous les ans, la semaine qui s'est achevée par cette date symbolique était largement consacrée aux droits des femmes. Cette semaine était l'occasion de mesurer les dernières évolutions en matière de lutte pour les droits des femmes. Beaucoup d'évènements et de productions ont permis de réfléchir à des sujets ignorés le reste de l'année, mais pourtant majeurs : les inégalités salariales persistantes, les notes de l'index qui stagnent, les négociations des classifications au point mort, la santé au travail des femmes.

*Cette journée et les jours qui l'ont précédée étaient pour la CFTC l'occasion de participer à plusieurs événements : une table-ronde à l'APEC intitulée « Argent, carrière, sexisme, agir pour l'égalité professionnelle », mais aussi le colloque « Santé au travail des femmes : Prévenir et agir ! » à Strasbourg.*

L'occasion également de contribuer à la 3ème édition du Guide de l'ORSE "Tout savoir sur l'égalité professionnelle". Consciente du chemin qui reste à parcourir, en vue d'obtenir une stricte égalité de traitement entre les salariées et salariés en entreprise, la CFTC souhaite que l'index soit généralisé à tous les employeurs, avec une mise en œuvre simplifiée et adaptée aux besoins des TPE/PME. L'autre sujet majeur, c'est le congé parental, que le gouvernement a annoncé souhaiter réformer (voir le sujet sur la politique familiale [infra](#)).

## Index de l'égalité professionnelle : les pistes d'amélioration

Le 7 Mars, c'est la date choisie par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) pour publier son rapport qui fait le bilan de l'index égalité professionnelle. "Salaires : 5 ans après, toujours pas d'égalité". Le HCE y dresse un constat sévère sur cet outil créé par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés se sont habituées à calculer et publier annuellement leur index. En moyenne, les entreprises obtiennent cette année une note de 88 points sur 100, un score stable par rapport à 2023. Si le taux d'entreprises ayant publié leur index a nettement augmenté, des progrès restent attendus concernant leur pourcentage d'entreprises obtenant la note maximale : elles ne sont que 2% en 2024 !!

*Pour la CFTC, qui a participé à toutes les étapes de préparation de ce rapport du HCE, l'Index seul ne permettra jamais de supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes en entreprise et son seul mérite est d'obliger à parler de ces inégalités une fois par an à partir d'éléments concrets provenant de la base annuelle de données sociales de l'entreprise (BDESE). Ces indicateurs fournissent une mesure des écarts de rémunération, des taux d'augmentation et de promotion des femmes et des hommes, de l'application des augmentations au retour de congé maternité, et enfin de la part des femmes et des hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.*

*L'évaluation réalisée par le HCE a permis de mettre en évidence les quelques progrès permis par l'index, mais aussi ses nombreuses limites. Ce diagnostic contrasté a conduit à construire différentes recommandations d'évolution, partagées par l'ensemble des membres de la Formation Égalité professionnelle du HCE, dont la CFTC. Parmi ces recommandations, on peut retenir celle qui vise à augmenter le degré d'exigence en matière de résultats, en élevant la note minimale au-dessus de 75 et en conditionnant l'accès aux marchés publics des entreprises à un résultat satisfaisant à l'Index.*

*Lire notre article sur le sujet de l'index [ici](#)*

## 7. Handicap/Invalidité

### Des évolutions sur les Entreprises adaptées

Les EA (entreprises adaptées) ont vocation à mettre en œuvre un accompagnement spécifique au bénéfice des travailleurs handicapés dont les caractéristiques ont été précisées par un décret du 10 février. Ce texte redéfinit le socle de l'accompagnement spécifique devant être apporté par les EA aux travailleurs en situation de handicap : « Il consiste en un parcours individualisé qui tient compte des besoins et des capacités de chaque travailleur, en lui permettant de développer, en vue de son insertion, ses capacités à agir par lui-même dans un environnement professionnel ».

Ce texte redéfinit également les paramètres de calcul de l'aide au poste attribuée à l'EA pour compenser les conséquences du handicap et l'accompagnement spécifique des travailleurs handicapés.

*Consultée au niveau du CNCPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées), la CFTC est favorable à ces modifications qui visent à renforcer l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap et favoriser leur passage vers le milieu ordinaire.*

*Le montant de l'aide au poste sera calculé chaque année en fonction du nombre d'heures de travail effectives réellement réalisées par chaque travailleur handicapé, dans la limite d'un montant maximal prévu chaque année.*

*L'accompagnement devra quant à lui reposer notamment sur un diagnostic des besoins du travailleur handicapé lié à ses capacités et à son projet professionnel. Il devra intégrer la découverte d'environnements de travail visant à développer ses compétences en situation de travail, à définir un projet professionnel. Pour la CFTC, cet accompagnement doit également comporter des actions de formation adaptées aux besoins (stage, Afest, VAE ...), mais aussi des expériences auprès d'autres employeurs, en particulier dans le cadre de PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) ou de mises à dispositions provisoires, auxquelles peuvent recourir les Entreprises adaptées (EA). Enfin, la CFTC soutient particulièrement les mesures destinées à développer les capacités de choix et d'autodétermination du travailleur handicapé comme le fait que l'EA soit désormais tenue de l'informer et de solliciter son avis tout au long de son parcours d'accompagnement.*

## **La pérennisation des CDD tremplins et des EATT enfin encadrée**

La loi sur le Plein-emploi a pérennisé l'expérimentation des CDD tremplins par les EA (entreprises adaptées) et celle des EATT (entreprises adaptées de travail temporaire), en les introduisant dans le Code du travail. Un décret du 10 février fixe les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs.

Lorsqu'une EA souhaite recourir au CDD tremplin, afin d'accompagner des travailleurs en situation de handicap vers l'emploi ordinaire, elle doit signer avec le préfet de région un CPOM (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens) qui prévoit les engagements et les moyens associés à la mise en œuvre de ce dispositif. Ce CPOM doit garantir notamment que l'EA peut répondre aux besoins identifiés au niveau régional et qu'elle dispose du personnel et des compétences suffisantes pour assurer un accompagnement renforcé des travailleurs concernés. Ce décret acte également la création des EATT et l'accompagnement des intérimaires.

*Consultée dans le cadre du CNCPPH, la CFTC porte un regard positif sur la pérennisation des dispositifs CDD tremplin et EATT. Favorable à toute mesure qui favorise l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, elle soutient le fait que ces dispositifs soient mieux encadrés : nombre maximal de postes ouvrant droit à l'aide financière, modalités d'accompagnement des bénéficiaires renforcées, notamment en matière d'encadrement et de formation, engagements en termes d'accès et de retour à l'emploi et indicateurs permettant leur évaluation.*

*Concernant les EATT, la CFTC s'interroge toutefois sur la pertinence de certains critères d'admission des publics. Elle souhaite que cette période expérimentale soit l'occasion d'une évaluation sur les profils afin d'affiner ces critères.*

# **8. Droit du travail**

## **Semaine de 4 jours : laissons se développer les expérimentations**

Mi-mars, la CFTC et les autres organisations syndicales représentatives ont été sollicitées par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale dans le cadre d'une mission d'information sur la semaine de 4 jours. Cette organisation de travail de plus en plus expérimentée en France en même temps qu'elle s'installe chez nos voisins européens revient régulièrement dans les médias. L'enjeu de cette sollicitation était de se positionner sur l'opportunité pour le législateur de s'emparer du sujet.

*À notre sens, une intervention législative pourrait être souhaitable pour simplifier et encadrer le recours à ce mode de répartition du temps de travail et répondre aux quelques incertitudes que cette dernière soulève. Néanmoins, ce choix doit être guidé par la volonté ou non d'encourager la mise en place de cette organisation. Or à ce stade, la CFTC ne soutient pas une mise en place généralisée de la semaine*

de 4 jours et se prononce en faveur de la continuité des expérimentations multisectorielles. Ces dernières devront confirmer que les effets positifs encore trop peu évalués, en particulier sur le long terme, l'emportent sur les aspects négatifs et notamment des risques en matière de santé-sécurité au travail.

La CFTC estime que la semaine de quatre jours ne doit pas être considérée comme une solution uniforme, mais qu'il convient au contraire de tenir compte des spécificités des métiers et des secteurs. C'est un sujet de dialogue social qui doit être débattu au sein de l'entreprise en considération de ce qui a été décidé au niveau de la branche.

Pour lire notre article sur le site à ce sujet c'est [ici](#)

## Les congés payés en arrêt maladie : la législation va changer !

Jugé non conforme au droit européen, le droit national a été écarté par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 pour juger que tous les salariés en arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, acquièrent des congés payés sans limitation de durée.

Le Conseil constitutionnel a été saisi d'une QPC et a rendu une décision le 8 février 2024 où il a jugé conforme à la Constitution, la possibilité de régler différemment les situations selon le motif de l'arrêt de travail (professionnel ou non professionnel).

Après avis du Conseil d'État, le gouvernement a déposé le 15 mars 2024, une proposition d'amendement au projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE).

Cet amendement se distingue de la position de la Cour de cassation en limitant l'acquisition de droits à congés payés à 4 semaines annuelles pour les salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle.

En cas d'arrêt de travail empêchant la prise de congés payés, le report est fixé à 15 mois dont le point de départ varie selon la période d'acquisition des congés (avant ou pendant un arrêt de travail).

Ces dispositions sont rétroactives, mais un délai de forclusion de 2 ans est imposé aux salariés dont le contrat de travail est en cours et qui souhaitent agir en justice en bénéfice de ces droits passés. En revanche, pour les salariés dont le contrat de travail est déjà rompu, la prescription triennale de droit commun s'applique aux demandes d'indemnité de congés payés.

*La CFTC se satisfait de voir enfin le droit français s'aligner sur le droit de l'UE. Souhaitant favoriser les intérêts des travailleurs sans fragiliser la pérennité de l'entreprise, la CFTC soutient une approche différenciée au bénéfice des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle. Dans ce sens, la CFTC regrette que les délais de report s'appliquent à tous les salariés, quelle que soit l'origine de leur arrêt de travail.*

*La CFTC comprend par ailleurs la nécessité d'encadrer et de prescrire les actions des salariés afin de limiter la rétroactivité de la loi et de restreindre l'ampleur du rattrapage pour les entreprises qui n'ont pu anticiper un besoin de trésorerie.*

## 9. Santé au travail

### Cash Investigation sur la santé au travail : La CFTC réagit !

En 2017 en France, en moyenne 11% des salariés sont exposés à des agents cancérigènes soit 2,7 millions de personnes (DARES, Focus n°34 : Les expositions des salariés aux produits chimiques cancérigènes,



06/06/2023). La branche AT-MP reconnaît chaque année 2 000 cancers au titre de la maladie professionnelle (une majorité liée à l'amiante). Hors, selon le plan cancer 2014-2019 mentionne que 14 000 à 30 000 nouveaux cas seraient attribuables à des expositions professionnelles. L'écart est considérable, la maladie professionnelle a un coût sociétal considérable et, sans reconnaissance, il pèse sur le budget de l'Assurance maladie. En étant reconnu, le cancer professionnel repose sur la branche AT/MP et les cotisations patronales. Plus les maladies professionnelles sont reconnues en tant que telles par la branche AT/MP, plus les entreprises sont donc incitées financièrement à mettre en place des actions de prévention. Malheureusement, les professionnels de santé ne questionnent pas systématiquement les patients au sujet de leurs expositions professionnelles : les médecins traitants et spécialistes ne sont pas suffisamment sensibilisés et formés sur les maladies professionnelles.

*La CFTC préconise depuis 2005 la mise en place de journées de sensibilisation financées par la branche AT/MP, dans le cadre de la formation continue des professionnels médicaux et paramédicaux.*

Pour voir la minute de Cyril CHABANIER sur ce sujet c'est [ici](#)

## Saisine de l'ANSES par la CFTC, le télétravail : poursuivre la recherche pour mieux évaluer les effets potentiels sur la santé.

En réponse à la saisine de la CFTC soumise en mai 2021, l'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses) fait le point sur les effets du télétravail en se basant sur une étude de l'Institut de recherche en santé environnement et travail (Irset).

Malgré le développement massif du télétravail pendant la pandémie de Covid-19, les données scientifiques restent insuffisantes pour caractériser précisément ses impacts sur la santé, le bien-être et la vie sociale. Néanmoins, des effets indésirables potentiels sont identifiés, tels que des troubles musculo-squelettiques (TMS), des perturbations des rythmes circadiens, effets sur les comportements alimentaires et addictifs, des changements dans l'articulation vie pro - vie perso, et des exigences accrues en matière de disponibilité (hyperconnexion).

L'Anses souligne l'importance de considérer le télétravail comme une forme d'organisation du travail à part entière et recommande de renforcer la recherche pour mieux caractériser ses effets, notamment en documentant l'activité réelle de télétravail et en examinant ses implications sociales, familiales, mais aussi environnementales. En effet, les conséquences du télétravail devraient être davantage étudiées dans le contexte plus général du changement climatique.

*Pour la CFTC, le télétravail doit systématiquement être une démarche concertée, elle rappelle que les salariés peuvent se référer aux pratiques qui encadrent son adoption, affirmées par l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 26 novembre 2020 par les partenaires sociaux. La CFTC met aussi à la disposition de ses adhérents un guide de négociation à la mise en œuvre du travail à distance, qui détaille le cadre juridique de la pratique, comme ses moyens d'application, de mesure et de régulation que vous retrouverez dans la ressource.*

[Lien vers l'étude de l'ANSES](#)

# 10. Protection sociale

## Politique familiale

LA CFTC A EXPOSÉ À LA MINISTRE SA VISION DE LA POLITIQUE FAMILIALE

Le Conseil d'administration de la CNAF du 5 mars dernier s'est tenu, en présence de Mme Catherine VAUTRIN, ministre du travail, de la santé et des solidarités. Cette visite faisait suite à la venue, dans le même cadre, de Sarah El Hairy, ministre déléguée en charge de la politique familiale, mais dont le périmètre intègre de façon inédite la jeunesse et plus seulement l'enfance ce que la CFTC n'a pas manqué de relever.

*Devant la ministre de plein exercice, la CFTC a pu exprimer qu'il s'agissait d'un bon signal puisque la conciliation vie familiale et vie professionnelle passe par une solution d'accueil du jeune enfant, mais aussi pour les plus grands via les ALSH. Nous sommes très demandeurs de soutien aux adolescents pour les amener à l'autonomie grâce à la Prestation de service jeunes notamment, mais également par l'aide apportée aux parents aux moyens des actions parentalité déployées par la branche famille. Les demandes sur le terrain sont nombreuses et nous serons vigilants quant aux moyens accordés.*

*S'agissant du nouveau congé de naissance évoqué par le président de la République lors de sa conférence de presse du 16 janvier, la CFTC a rappelé qu'elle réclame depuis longtemps une réinvention ambitieuse de la politique familiale. La CFTC n'est pas opposée à un raccourcissement du congé parental, mais seulement s'il est beaucoup mieux rémunéré. Aujourd'hui, cette aide est de 428 euros mensuels, pour un congé à temps plein. Nous préconisons que le congé parental soit réévalué à 85% du dernier salaire. La CFTC défend par ailleurs un congé parental porté à 6 mois pour chacun des parents, avec la possibilité pour l'un d'eux – si son conjoint ne le prend pas – de bénéficier pendant un an du dispositif, par effet de report. Bien évidemment, le congé maternité (de 10 semaines) et le congé paternité (de 28 jours) ne doivent pas rentrer dans le calcul de ces 6 mois. Ce congé serait alors trop réduit et donc inopérant pour répondre aux besoins de conciliation des parents et préserver le bien-être et le développement de l'enfant.*

*La CFTC réclame une politique familiale qui favorise le développement d'un monde du travail à même de réduire les inégalités de genre. C'est pourquoi cette réforme du congé parental devra nécessairement se voir accompagnée d'une augmentation substantielle des moyens et du nombre de places alloués aux divers modes d'accueil de la petite enfance. La création de milliers de places supplémentaires en crèches devrait notamment participer à favoriser le désir de parentalité de milliers de foyers, désir actuellement fragilisé par le manque de solutions d'accueil pour les jeunes enfants. La CFTC espère donc beaucoup de la mise en œuvre du Service public de la petite enfance, prévu dans la COG 2023-2027.*

## Assurance maladie

### FRANCHISES ET PARTICIPATIONS A LA CHARGE DES ASSURES, LA CFTC VOTE CONTRE A LA CNAM

Trois décrets relatifs au doublement des franchises et participations forfaitaires à la charge des assurés, ainsi qu'à leurs plafonds annuels ont été publiés au journal officiel.

Concrètement, la part non remboursée par l'Assurance maladie, la franchise, est passée de 50 centimes à 1 euro sur les médicaments et de 2 à 4 euros sur les transports sanitaires. Sur le même principe, la participation forfaitaire est passée de 1 à 2 euros sur les actes, consultations, analyses et examens médicaux. Franchise et participation forfaitaire restent chacune plafonnées à 50 euros par an et par personne. Et elles ne sont ni applicables aux mineurs, ni aux bénéficiaires de l'assurance maternité ou de la complémentaire santé solidaire.

Selon l'exécutif, ces mesures d'économies sont destinées à responsabiliser les patients et devraient générer une économie de 850 M€ en année pleine.

*En conseil de CNAM du mois de février, la CFTC a déploré l'absence de bilan des réformes de l'assurance maladie de 2004 à 2008 en matière de consommation de soins des assurés et le fait que le rapport annuel d'impact sur les franchises et participations forfaitaires ne soit plus présenté au Parlement depuis 2015 par le gouvernement alors qu'il est censé le faire chaque année.*

*Pour notre organisation, ces mesures sont critiquables sur plusieurs points. D'abord elles pénalisent les assurés qui ne font que suivre des prescriptions médicales. Ces mesures sont également susceptibles*

*d'entraîner un renoncement aux soins au moment où les Français sont déjà confrontés à l'augmentation du tarif des complémentaires santé. Enfin ces mesures peuvent s'analyser comme une sanction infligée aux patients qui n'ont pas choisi d'être malades : sentiment d'injustice renforcé quand on connaît la situation actuelle des déserts médicaux.*

#### **LA CREATION D'UN REGLEMENT INTERIEUR SOCLE AU SEIN DE LA COMMISSION NATIONALE D'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE**

Dans le cadre d'une démarche d'optimisation des fonds d'ASS, la commission d'ASS de la CNAM a depuis avril 2022 organisé 12 séances visant à examiner plusieurs propositions pour rénover le cadre stratégique de l'ASS. Ces réunions ont abouti à la création d'un règlement intérieur socle applicable au sein de l'ensemble des CPAM afin d'uniformiser les pratiques de gestion de dossiers en commission d'action sociale (CASS).

Le texte laisse aux conseils le pouvoir d'agir librement pour s'approprier et appliquer la politique d'ASS dans le cadre des orientations de la COG Assurance maladie 2023/2027. Les enjeux résident dans le fait de maintenir la capacité d'adaptation de l'ASS en s'inscrivant dans une progression de celle-ci et de trouver un juste équilibre entre les marges de manœuvre de la commission et les convergences des politiques sociales locales.

*Finally, la CFTC s'est prononcée en faveur de ce texte notamment en raison de l'autonomie laissée aux conseils locaux pour le déploiement de la politique d'ASS sur leur territoire, de l'absence d'instauration d'un droit de tirage : point de crispation lors des négociations et de la création d'un mécanisme d'urgence qui permettra d'aider davantage de bénéficiaires en cas d'accidents de la vie.*

*Afin de présenter ces nouvelles orientations, la délégation nationale a organisé des réunions de présentations avec les mandatés CFTC en CASS. L'objectif était de rappeler aux conseillers que le pouvoir "souverain" laissé aux conseils locaux nécessitait en contrepartie qu'ils soient proactifs dans les commissions. Dans le cas contraire, cette autonomie risquerait d'être confisquée au profit de l'échelon national.*

#### **LA PROTECTION DES DONNEES DE SANTE : UNE SOUVERAINETE NUMERIQUE A CONSTRUIRE AU PLUS VITE.**

Fin janvier 2024, des opérateurs de tiers payant Viamedis et Almetry ont vu leurs données piratées : on estime à 33 millions le nombre d'assurés concernés. Dans le même temps, la CNIL a donné son autorisation pour prolonger l'hébergement par Microsoft des données de santé des Français.

*Ces deux évènements ont été l'occasion pour la CFTC de rappeler la nécessité de protéger plus efficacement les informations ayant trait aux parcours et aux profils sanitaires de santé en développant au plus vite une souveraineté numérique (à tout le moins européenne) dans l'hébergement des données numériques de santé.*

Lire notre article à ce sujet sur le site CFTC.fr [ici](#)

## **Retraites**

#### **REGIME COMPLEMENTAIRE AGIRC-ARRCO : LA NEGOCIATION « ARTICLE 9 » TOUJOURS EN COURS**

Pour mémoire, l'ANI du 5 octobre 2023 fixant les orientations stratégiques du régime Agirc-Arrco pour les 4 prochaines années a prévu, en son article 9, d'instaurer un groupe de travail paritaire chargé de prévoir des dispositifs de solidarité supplémentaires au sein du régime, à destination des « petites pensions ». Une difficulté tient dans l'articulation à trouver avec le financement des dispositifs similaires du régime de base, dans un contexte où le pilotage se fait avec des règles prudentielles strictes sur du moyen long terme.

*La CFTC a pris part à la troisième réunion du groupe de travail paritaire institué dans le cadre de l'article 9 précité. A ce jour, des pistes sont explorées, mais les échanges demeurent essentiellement techniques et portent sur les scénarios pouvant être envisagés. Une prochaine séance est prévue en avril.*

*Indépendamment du mécanisme à retenir, la CFTC a fait part d'une ligne rouge : le pilotage du régime (définition des droits, paramètres), doit rester du ressort exclusif des partenaires sociaux actuellement gestionnaires. Aujourd'hui, cette gestion a fait ses preuves, au regard de l'état de santé financière du régime et des mesures ayant pu être récemment prises pour les pensionnés, ce que la CFTC tend à préserver.*

#### **LA FISCALITE DE L'EPARGNE RETRAITE PAR CAPITALISATION A L'ETUDE DANS LE CADRE D'UNE MISSION D'INFORMATION DE L'ASSEMBLEE NATIONALE**

Le 20 décembre 2023, la commission des finances de l'Assemblée nationale a approuvé la création d'une mission d'information au sujet de la fiscalité de l'épargne par capitalisation finançant la retraite. Les travaux de cette commission interviennent cinq ans après l'adoption de la loi PACTE du 22 mai 2019 qui a modifié le cadre juridique des produits d'épargne retraite via la création du PER (Plan d'épargne retraite). Surtout, ces travaux font suite à la récente réforme des retraites. Ainsi, l'objectif de ces travaux est de faire un état des lieux de l'épargne retraite et d'évaluer ses perspectives d'évolution de l'épargne retraite : l'accent est mis sur l'accessibilité et la compréhensibilité des produits d'épargne. Le rapport final de la mission est attendu pour la fin du printemps 2024 et sera présenté à la commission des finances. Une table ronde organisée dans ce cadre avec les autres OS nous a permis de défendre la position de la CFTC relative à la place de l'épargne retraite dans les dispositifs existants et l'évolution éventuelle de sa fiscalité (à l'entrée, à la sortie).

*La CFTC a rappelé son attachement au principe de solidarité intergénérationnelle et au bien-fondé de la complémentarité des dispositifs existants (régime de base, complémentaire et dans une moindre mesure retraite supplémentaire).*

*La CFTC a rappelé la complexité actuelle du dispositif en dépit de la simplification apportée par la loi Pacte. Nous avons insisté sur le fait que sur les 27 millions de salariés dénombrés, une large majorité n'en bénéficie pas (en effet, seuls 9,8 millions bénéficient d'un PER). Abstraction faite des PER individuels, la majorité des bénéficiaires appartiennent à de grandes entreprises et bénéficient par ailleurs d'autres dispositifs sociaux (mutuelle, prévoyance, CET, PEE, accords sociaux...). L'accès des salariés des PME-PMI aux dispositifs existants est limité en dépit de la simplification des dispositifs. L'instauration expérimentale d'une obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur pourrait permettre le développement de l'épargne retraite. Nous avons également rappelé que les dispositifs d'épargne retraite, lorsqu'ils sont mis en œuvre au niveau des entreprises, ne doivent pas se substituer aux revalorisations salariales, que l'épargne retraite ne doit pas être un complément destiné à compenser la diminution tendancielle des pensions.*

*Par ailleurs, nous avons indiqué que la souscription de produits d'épargne retraite obligatoire, dès l'entrée dans la vie active, n'est pas forcément souhaitable, en l'état, compte tenu de l'indisponibilité des fonds, des priorités des plus jeunes en début d'activité et de l'impossibilité pour un grand nombre d'alimenter un PER. Nous avons mis en garde nos interlocuteurs sur le développement éventuel des fonds de pension et les risques afférents à la gestion libre, à la nature des supports choisis (volatilité et risque de perte en capital).*

## **11. Europe**

### **La CFTC auditionnée sur les enjeux de souveraineté**

La CFTC a été auditionnée en février dernier par le Conseil d'État au titre de son étude annuelle sur la souveraineté. Le Conseil d'État s'interroge notamment sur la définition de la souveraineté, ses fondements et limites, et sur son articulation avec l'autonomie stratégique européenne.

*À cette occasion, notre organisation a rappelé l'importance des enjeux de souveraineté, agricole, numérique, industrielle ou sanitaire, et la nécessité de lutter plus fortement contre toutes les distorsions de*

concurrence. La CFTC constate en effet que les accords commerciaux conclus par l'UE tels que le CETA avec le Canada n'imposent pas forcément aux produits importés les mêmes niveaux d'exigence sanitaire ou environnementale qu'aux biens produits dans l'UE.

La CFTC a donc défendu le principe des clauses miroirs dans les accords commerciaux signés par l'UE avec des pays tiers et soutenu en l'absence de véritable réforme du commerce international une certaine dose de protectionnisme européen pour des productions stratégiques fixées par l'UE.

En outre, il a mis en avant la nécessité d'articuler de manière adéquate la souveraineté qui s'exerce à l'échelle nationale et l'autonomie stratégique qui s'exerce aussi à l'échelle européenne. Ceci passe par le maintien de certaines règles (et notamment les règles de vote actuelles au Conseil de l'UE qui prévoient dans certains cas le vote à l'unanimité) et des évolutions souhaitables : davantage de transparence et de politisation des instances européennes, davantage d'intégration différenciée pour accélérer en matière d'harmonisation sociale, etc.

Lire notre article sur le sujet [ici](#)

## 12.Actualités juridiques

### Transposition de la CSRD : c'est fait !

Une ordonnance du 6 décembre 2023 est venue modifier le Code du travail qui prévoit désormais l'obligation pour les entreprises sujettes à la CSRD, de consulter les CSE sur les informations en matière de durabilité, les moyens de les obtenir, et de les vérifier.

Le décret d'application de ce texte du 30 décembre 2023 ainsi qu'un arrêté du 28 décembre détaillent les modalités transposant la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Ces textes réglementaires précisent les informations requises pour le reporting de durabilité, adaptent les missions des commissaires aux comptes et des organismes tiers indépendants (OTI) aux exigences de la directive européenne, et établissent la Haute Autorité de l'Audit (H2A) en remplacement du H3C.

Le décret redéfinit les seuils de taille d'entreprise et spécifie les informations attendues dans les rapports de durabilité. Il exige notamment une description détaillée du modèle commercial, de la stratégie de durabilité et des actions prises pour atteindre les objectifs environnementaux, notamment en lien avec l'Accord de Paris. De plus, les entreprises doivent mentionner les principales incidences négatives et les risques associés, ainsi que les mesures prises pour les atténuer. Le rôle des organes de direction dans le suivi de ces actions doit également être déclaré.

À nouveau travail, compétences nouvelles : ce sont de nouveaux métiers qui se créent, porteurs pour l'avenir (analyste de données extrafinancières, chargé.e de mission RSE etc.)

### Règlementation

- Loi Justice : réforme des conditions d'accès/d'exercice des conseillers prud'hommes, règles de parité lors du dépôt des listes de candidatures, réforme de la procédure de saisie sur salaire (loi 20/11/23) et révision du barème (décret 20/12/23)
- Loi Plein emploi : renforcement des droits des personnes handicapées (loi 18/12/23)
- Contrat de travail : liste des infos que l'employeur doit fournir à l'embauche/délais à respecter (l'entreprise a 1 mois pour donner aux CDD/CTT la liste des postes disponibles en CDI) (décret 30/10/23). L'employeur doit informer France travail en cas de refus d'un salarié en CDD d'une proposition de CDI (décret 28/12/23)
- Partage de la valeur : nouvelles obligations dans les entreprises > 11 salariés, PPVE, participation et intéressement, plan d'épargne salariale et retraite, actionnariat salarié, négociation collective en cas de bénéfices exceptionnels (loi 29/11/23)

- Arrêt maladie : suspension des IJ si arrêt injustifié suite à contre-visite, frais de transport domicile-travail, forfait mobilités durables (loi de finances 29/12/23)
- JO 2024 : dérogations au repos hebdomadaire (décret 23/11/23 + Q/R du 30/11/23)
- Titres restaurant : utilisation pour l'achat de produits alimentaires (loi 26/12/23)
- CP/maladie : projet de loi en cours
- Discrimination : proposition de loi adoptée le 06/12/23
- Mobilité internationale des alternants (Erasmus de l'apprentissage) (loi 27/12/23)
- Loi Immigration : mesures d'intégration des étrangers par le travail (loi 26/01/24)
- Bulletin de paie : montant net social = nouvelle mention obligatoire (décret 28/12/23)
- Réforme de la VAE (décret 27/12/23)
- Contrôle de la qualité des formations renforcé (décret 28/12/23)
- Congé de présence parentale/renouvellement : accord « explicite » de la CAF plus exigé (décret 02/02/24)
- Propositions du rapport en vue du projet de loi sur la simplification du droit (relèvement des seuils...).

## Jurisprudence

### DROITS INDIVIDUELS

- Licenciement/inaptitude : l'employeur doit chercher à reclasser le salarié déclaré inapte à son emploi (dans tel établissement ou telle entreprise), dans un autre établissement ou une autre entreprise (Cass.soc.13/12/23, n° 22-19603)
- Licenciement économique/reclassement : l'employeur doit prouver qu'il n'y a pas de poste disponible et qu'il n'a pas recruté (Cass.soc. 18/10/23, n° 21-24014). Le groupe de reclassement comprend même les entreprises relevant d'autres secteurs d'activité (Cass.soc.08/11/23, n° 22-18784)
- Licenciement/maternité : aucune mesure préparatoire à un licenciement ne peut être prise pendant un congé de maternité (Cass.soc. 29/11/23, n° 22-15794)
- Licenciement disciplinaire : une infraction routière sur le trajet du travail avec un véhicule de fonction ne constitue pas une faute (Cass.soc.04/12/23, n° 21-25421)
- Licenciement/preuve : une preuve déloyale n'est plus systématiquement déclarée irrecevable (revirement). Admise si elle est indispensable et proportionnée au but poursuivi (Cass.Ass.pl. 22/12/23, n° 20-20648 et 21-11330). Écartée, dans un cas de harcèlement moral, si elle n'est pas indispensable au soutien de la demande du salarié (Cass.soc.17/01/24, n° 22-17474)
- Congés payés/maladie : les Etats membre peuvent limiter le report de prise des CP acquis à 15 mois et à 2 périodes de référence consécutives (CJUE 09/11/23, aff. n° 271/22)
- Faute inexcusable : la victime peut demander réparation des souffrances physiques et morales en plus de la rente (Cass.civ. 28/09/23, 21-25690)
- AT/MP : la réparation du préjudice relève des juridictions de sécurité sociale, non du CPH (Cass.soc. 15/11/23, n° 22-18848). Résiliation judiciaire : l'employeur qui manque à son obligation de sécurité à l'origine de l'accident doit prouver avoir pris toutes les mesures nécessaires (Cass.soc. 28/02/24, n° 22-15624)
- Discrimination : avoir une politique volontariste d'égalité F/H n'empêche pas l'existence d'une discrimination sexiste (CA Grenoble 26/10/23, n° 18/04078)
- Forfait-jours : des contraintes internes ne peuvent justifier un retard dans l'organisation de l'entretien sur le suivi de la charge de travail. En cas de manquement, le forfait est nul (Cass.soc.10/01/24, n° 22-13200 et 22-15782)
- Temps de travail : en l'absence de système de mesure du temps de travail, d'autres moyens de preuve sont admis (Cass.soc. 07/02/24, n° 22-15842). La violation du repos journalier ouvre nécessairement droit à réparation du préjudice (Cass.soc.07/02/24, n° 21-22809)
- Non concurrence : la violation temporaire de la clause prive définitivement le salarié du droit à la contrepartie financière (Cass.soc. 24/01/24, n° 22-20926)
- Arrêt maladie : le salarié qui, à l'issue de son arrêt, se tient à disposition de l'employeur pour passer la visite de reprise a droit au paiement de son salaire (Cass.soc.24/01/24, n° 22-18437)
- Prime : une prime versée pendant 7 ans par erreur devient contractuelle (Cass.soc.13/12/23, n° 21-25501)

- Modification du lieu de travail : nouveaux critères pris en compte (frais de véhicule personnel, fatigue) pour apprécier si le nouveau lieu de travail constitue une modification du contrat ou non (Cass.soc. 24/01/24, n° 22-19752)
- Droit à l'image : la seule constatation d'une atteinte ouvre droit à réparation (Cass.soc. 14/02/24, n° 22-18014)

### DROITS COLLECTIFS

- PSE : appréciation des qualités professionnelles pour définir l'ordre des licenciements (CE 31/10/23, n° 23-573). Le Dreetts vérifie les mesures prises pour prévenir les conséquences d'une réorganisation sur la santé des salariés et approuve des mesures de prévention des RPS, concrètes et précises (CE 19/12/23, n° 465656). L'employeur de mauvaise foi dans l'élaboration du PSE peut être condamné à indemniser les salariés (Cass.soc. 17/01/24, n° 22-22561)
- Heures de délégation : la participation d'un élu CSE à des réunions syndicales + les recherches personnelles en lien avec une difficulté de l'entreprise = possible (Cass.soc. 08/11/23, n° 22-17330)
- IRP : la carence de l'employeur dans l'organisation des réunions ou la consultation des RP n'entraîne pas de préjudice personnel direct pour le salarié (Cass.soc. 22/11/23, n° 20-23640). Le RP doit justifier des nécessités le conduisant à prendre toujours ses heures de délégation en dehors de son temps de travail (n° 22-19658). CSE central : les règles de suppléance du CSE s'appliquent au CSEC (Cass.soc.06/12/23, n° 22-21239)
- Droit syndical :
  1. La garantie de rémunération des RP élus ou désignés (art. L 2141-5) ne porte pas d'atteinte disproportionnée à différentes libertés de l'employeur, les discriminations/IRP sont une réalité (Cass.soc. 10/10/23, n° 23-13261).
  2. Garantie d'évolution salariale/mandats « importants » (art. L 2141-5-1) : à défaut d'accord collectif, la comparaison doit être effectuée chaque année, avec des salariés au même coefficient pour le même type d'emploi et engagés dans la même période (Cass.soc.20/12/23, n° 22-11676). En cas de transfert d'entreprise, le panel de comparaison ne peut inclure que des salariés dont la situation est comparable au jour du transfert (Cass.soc.20/12/23, n° 22-12381). Un salarié non syndiqué est protégé contre la discrimination syndicale et en tant que lanceur d'alerte (Cass.soc. 20/12/23, n° 22-15297)
  3. RSS : un membre du Codir peut être désigné RSS (Cass.soc. 20/12/23, n° 22-21983)
  4. Syndicat : un syndicat peut agir en justice contre toute inégalité de traitement au nom de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession, mais non pour régulariser des situations individuelles (Cass.soc. 22/11/23, n° 22-807 et 238). Fusion : pour désigner un DS dans la société absorbante, le syndicat doit y être représentatif (Cass.soc. 17/01/24, n° 22-24687)
- NAO salaire : une augmentation collective avec des taux différents sur la base des catégories professionnelle et tranches de salaires est valable (Cass.soc. 22/11/23, n° 22-11238)
- Lanceur d'alerte : pour bénéficier de la protection, le salarié protégé doit être de bonne foi lorsqu'il dénonce des faits (CE 08/12/23, n° 23-638)
- Mandats extérieurs hors temps de travail habituel (formation des CPH, administrateurs ss, commission de contrôle d'un SPSTI, instance régionale France Travail) : temps non assimilé à du temps de travail effectif qui n'ouvre pas droit à heures supplémentaires (Cass.soc. 31/01/24, n° 22-10176)
- LJ : pas de portabilité (santé/prévoyance) si le contrat collectif a été résilié après la notification des licenciements (Cass.2è civ.15/02/24, n° 22-16132)

Note réalisée par le Service politique sociale

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession  
CS 82348  
75739 Paris Cedex 15



Syndicat

**cftc**