

N° 1621
Décembre 2025
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



À la Une – Au national, sur le terrain : la CFTC sur tous les fronts !





ÉDITO

Un budget sans boussole

L'État et la Sécurité sociale auront un budget — quelles qu'en soient les modalités d'adoption (vote, ordonnances ou loi spéciale). Si la CFTC a estimé la durée de vie des amendements et autres galops d'essai trop incertaine pour les commenter dans le détail, elle salue toutefois la tenue des débats. Le Parlement joue son rôle, les idées s'affrontent et c'est une bonne chose pour la démocratie !

Ce qui fait malheureusement encore défaut aujourd'hui, c'est la vision d'ensemble. Beaucoup de mesures d'économie formulées ici ou là pourraient être validées par la CFTC si, et seulement si, elles s'inscrivaient dans un plan global. Le pays a besoin de réformes de fond, destinées à agir sur le long terme, plutôt que de cet empilement de mesures conjoncturelles, réactives et correctives, dont on finit par perdre le sens. J'en veux pour preuve quelques exemples.

La prime d'activité : son gel, envisagé pour des raisons budgétaires, ne peut s'entendre que s'il s'accompagne d'une refonte des exonérations de cotisations. La CFTC le rappelle : le pouvoir d'achat doit reposer prioritairement sur le « juste salaire » versé par l'entreprise, et non sur une perfusion permanente de fonds publics. Une réforme audacieuse aurait incité les entreprises à augmenter les salaires réels en contrepartie du maintien de ces exonérations, pour compenser le gel de la prime d'activité. Sans surprise, nous ne trouvons aucune trace d'une telle ambition dans le texte soumis au Sénat.

La santé : augmenter les franchises revient à demander aux assurés de combler les déficits.

C'est une mesure réactive, pas une solution. Une gestion responsable et durable exige de s'attaquer aux causes profondes par une politique ambitieuse de prévention, plutôt que de fragiliser les plus précaires. Or, la prévention demeure le parent pauvre du budget.

Dernière illustration de cette navigation à vue : les retraites. La succession de réformes paramétriques nous condamne à retoucher le régime une fois par quinquennat, sans jamais nous attaquer véritablement à sa trajectoire déficitaire. On privilégie encore l'ajustement conjoncturel, comme le gel temporaire des pensions. La réponse à la dégradation structurelle des comptes devrait résider non plus dans un énième report de l'âge de départ ou dans l'accroissement de la durée d'assurance, mais bien dans une réforme systémique plus juste et plus lisible.

Les enseignements à tirer de cette fâcheuse tendance sont clairs. La vitalité démocratique ne peut se réduire à des joutes consistant à additionner des mesures

comptables, sans considération pour l'état réel du pays. Si un budget doit refléter une vision de la société et de son avenir, alors une cohérence d'ensemble doit en ressortir. Or, cette cohérence n'apparaît pas.

L'apprentissage du débat parlementaire suppose d'avoir à l'esprit une seule cible : l'intérêt général et, mieux encore, ce Bien commun si cher à la CFTC.

Cyril Chabanier
Président confédéral

Un budget doit refléter une vision de la société et de son avenir, et une cohérence d'ensemble doit en ressortir

MALADIES PROFESSIONNELLES

Victoire majeure !

Ex-mineur des Houillères du Bassin de Lorraine, Patrick Flick est DS CFTC à Freyming-Merlebach (57). Lui qui défend les mineurs depuis les années 1980 vient d'obtenir, pour l'un d'eux, la reconnaissance de l'origine professionnelle de son cancer du sein. Une première.

Pouvez-vous nous retracer votre combat ?

Ce n'est pas un dossier commun ! J'avais auparavant traité des dossiers liés à des cas de silicose, de bronchite, d'amiante, de cancers de la peau, de la prostate, des reins... Le but est d'obtenir, pour les travailleurs des mines, des rentes d'accidents de travail et une reconnaissance de leur maladie professionnelle (en vue d'une prise en charge par la Sécu). S'agissant du cancer du sein, cette pathologie n'est classée dans aucun tableau des maladies professionnelles du Code de la Sécurité sociale : il fallait donc prouver le lien essentiel et direct entre l'activité professionnelle et la maladie. Ce qui a duré dix ans !

Comment en êtes-vous venu à instruire ce dossier ?

Le salarié concerné m'a directement contacté, tout simplement. Avant que les mines des Houillères ne ferment une à une, j'effectuais mes tournées syndicales entre les différents puits de la région et j'avais fait sa rencontre là-bas, sur place. À l'époque, je l'avais aidé à monter un dossier de reconnaissance de hernie discale pour port de charges lourdes. Nous avons eu gain de cause. Cette personne a logiquement pensé à moi quand est survenu son cancer du sein.

Quel métier exerçait ce salarié ?

Il n'officiait pas directement sous terre. Il était peintre : il travaillait dans les bains-douches (vestiaires des mines), dans tous les bureaux au niveau du puits, etc. Je l'ai vu en action : il devait stocker ses pinceaux, ses rouleaux de peinture et son solvant dans une pièce totalement dénuée d'aération. Il était exposé à des risques sanitaires évidents. J'avais bien souligné ces manques à la direction à l'époque, mais nous n'étions pas écoutés.

Pourquoi a-t-il fallu autant de temps pour obtenir cette reconnaissance de maladie professionnelle ?

La Sécurité sociale, sous pression de l'État, ne veut plus payer ! Par exemple, le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante rejette presque toutes les demandes, depuis un an et demi. Il faut aller directement en justice pour démontrer la faute inexcusable de l'employeur. Nous gagnons souvent, mais cela allonge d'autant la procédure...

C'est ce qu'il s'est passé, pour faire reconnaître ce cancer ?

Absolument. Nous avons d'abord eu deux réponses négatives du Comité régional de reconnaissance des maladies

professionnelles. Nous avons ensuite plaidé notre cause devant le Pôle social (*Ndlr: une formation spéciale du tribunal judiciaire, qui juge les litiges entre assurés sociaux et organismes de sécurité sociale*). J'ai apporté mon témoignage au dossier, puisque j'avais pu voir de mes propres yeux les conditions de travail du salarié concerné. Nous avons également communiqué à la justice une étude de l'Inserm (*Institut national de la santé et de la recherche médicale*) : elle démontre que le trichloréthylène, un composant du solvant qu'utilisent beaucoup de peintres en bâtiment, accentue significativement le risque de cancer du sein dans cette profession. Le juge nous a finalement donné gain de cause l'année dernière. L'Assurance maladie a d'abord fait appel de cette décision, mais elle s'est désistée durant l'été 2025.

Il fallait prouver le lien direct entre l'activité professionnelle et la maladie

Cela facilitera-t-il la reconnaissance de cas similaires à l'avenir ?

Oui, c'est probable, même s'il faudra reprendre à chaque fois toute la procédure, afin de démontrer la bonne foi du salarié. Le cancer du sein n'est toujours intégré à aucun tableau de maladies professionnelles. En parallèle, les syndicats qui représentent les anciens mineurs – dont la CFTC – ont décidé de s'unir pour dénoncer les recours systématiquement déposés par l'État dans les dossiers de reconnaissance de maladie professionnelle. C'est inadmissible de devoir ferrailler pendant des années pour avoir gain de cause, en vue de faire reconnaître la responsabilité historique des pouvoirs publics dans la contraction de ces maladies*. Personnellement, j'obtiens réparation pour les ex-salariés des mines dans 98% des dossiers engagés. Cela démontre bien que les manquements à la réglementation étaient évidents et massifs. Et donc incontestables, sauf exception.

■ Propos recueillis par Adrien Candau
Lire l'interview en intégralité sur cftc.fr

*Une conférence de presse avec les cinq OS et des associations de victimes s'est tenue le 16 avril à ce sujet, suivie d'un courrier au ministre de l'Économie.

ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Vers un cadre renforcé

Les accords de performance collective autorisent la modification du salaire, du temps et du lieu de travail. Un récent arrêt de la Cour de cassation peut inciter une entreprise à réfléchir à deux fois avant de mobiliser ce dispositif. Il était temps !

Dispositif controversé de maintien en emploi, les accords de performance collective (APC) ont été introduits en 2017 par les ordonnances Macron. Ils permettent notamment à une entreprise de modifier à la baisse les salaires ou encore de moduler le temps de travail de ses salariés, en vue de préserver/développer l'emploi des travailleurs concernés ou de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Si ces mesures se traduisent par un renoncement à certains droits et avantages pour les salariés, elles sont censées, en contrepartie, aider l'entreprise à éviter un éventuel dépôt de bilan, une restructuration drastique de ses effectifs... ou simplement à s'adapter aux évolutions du marché. L'accord de performance collective doit être signé par les syndicats représentatifs pour être mis en œuvre. Un salarié peut refuser la modification de son contrat de travail induite par un APC. Dans ce cas, l'employeur peut le licencier pour ce motif spécifique.

Le bien-fondé de l'accord en question

Cependant, suite à un arrêt de la Cour de cassation du 10 septembre dernier², les salariés bénéficient désormais de la possibilité de contester les motifs ayant justifié la mise en œuvre d'un APC. Concrètement, si un salarié conteste juridiquement son licenciement, le juge devra examiner et déterminer si la signature d'un accord de performance collective était bien justifiée par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. S'il juge que ce n'est pas le cas, le salarié pourra toucher des indemnités en dommages et intérêts, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Trop permissif

La CFTC salue cette décision de la Cour de cassation, qui atteste d'ailleurs du cadre réglementaire trop flou et permissif régissant les APC. Une insuffisance que nous avons dénoncée à plusieurs reprises. Si un APC doit en effet être conclu pour «répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi»³, aucun critère objectif ne matérialise ces nécessités. La CFTC estime donc que le cadre réglementaire doit être significativement précisé et renforcé, pour éviter d'éventuels abus et dérives quant à l'utilisation de ce dispositif – à la place d'un PSE par exemple.

D'autres recours

Le nombre d'APC signés chaque année reste heureusement faible, les salariés et leurs représentants n'acceptant que très rarement cette modalité de maintien en emploi. La CFTC rappelle que le recours à un APC doit rester exceptionnel. D'autres dispositifs existent (chômage partiel, plan de sauvegarde de l'emploi, ruptures conventionnelles collectives...), qui protègent davantage les salariés et leur contrat de travail.

■ Adrien Candau et Maud Vaillant

1. En l'absence de délégation syndicale, l'employeur a plusieurs possibilités, dont celle de proposer le texte au vote des salariés dans les TPE.
2. Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-23.231. En octobre, la cour d'appel de Versailles a appliqué cette grille d'analyse à un autre cas de licenciement consécutif au refus d'une modification d'un contrat de travail résultant d'un APC.
3. Article L. 2254-2 du Code du travail.

Encarté !

Retrouvez, encarté dans ce numéro, notre *Mémo CSE* sur les dispositifs de crise : PDV, PSE, RCC, PR, CM, APLD rebond, mais aussi APC. Toutes les modalités de mise en œuvre et de négociation y sont décryptées, étape par étape, pour davantage de clarté.



NOS UD À L'HONNEUR !

CFTC 35 vs Shein

Rennes défend un livreur non payé.

L'union CFTC d'Ille-et-Vilaine vient de saisir le conseil de prud'hommes. Un des sous-traitants de Shein, une société de Loire-Atlantique spécialisée dans la livraison de colis, n'aurait pas versé de salaire à l'un de ses travailleurs pendant deux mois. « *Durant cette période, il a livré tous les jours une centaine de colis, avec sa propre voiture ! D'ailleurs, il avait l'application Shein et il devait faire les photos de ses livraisons, explique François Macquaire, défenseur syndical à l'UD 35. Lorsqu'on réclame l'argent, la société ne retire pas le courrier recommandé et son numéro de téléphone n'existe plus, précise encore le juriste. On va démontrer l'existence du contrat de travail et on va également dénoncer du travail dissimulé, puisque le sous-traitant n'a pas payé de charges à l'Urssaf.* » Affaire à suivre, mais qui, d'après l'UD, a toutes les chances d'être remportée.



Formation de nos structures

Alpes-de-Haute-Provence-Hautes-Alpes, Côte-d'Or, Gard-Lozère, Marne, Morbihan, Val-de-Marne, Var. Elles ont été les premières UD et UID à bénéficier de la formation dédiée aux dirigeants (et adjoints), qui vient d'être mise en place par la Confédération. Limitée à une quinzaine de participants pour garantir une bonne qualité d'échange, la session s'est étalée sur deux jours, les 27 et 28 novembre, à Paris. Au programme : l'identification des missions d'une UD/UID et du rôle des président, SG, trésorier ; la présentation des outils et ressources à disposition ; la déclinaison locale de la motion d'orientation et d'organisation ; la coconstruction du projet de la structure avec son conseil. En bref, les clés pour des structures géographiques actives et efficaces ! Vous souhaitez participer à la prochaine session ? Contactez : mbracciaferri@cftc.fr

Images : respectons les droits !

L'utilisation de visuels (photos, infographies, dessins) dans la com' digitale est un atout pour capter l'attention, mais elle implique des règles précises. À commencer par le respect des droits – et donc du travail – de leurs auteurs.

Le Code de la propriété intellectuelle exige en effet l'accord de l'auteur pour toute reproduction, ainsi que le paiement de droits de diffusion. Seules les banques d'images libres de droits fournissent des visuels gratuits, mais attention : le nom de l'auteur (le crédit) est toujours à mentionner.

En cas d'utilisation non autorisée d'un visuel, les risques sont réels, avant tout financiers. Ces situations peuvent coûter cher au syndicat qui diffuse la publication. D'autant qu'aujourd'hui, le repérage de telles anomalies est facilité par les outils d'IA. Certaines sociétés frauduleuses en profitent aussi pour tenter de vous extorquer de l'argent.

Il ne s'agit pas de restreindre la créativité, mais de protéger les travailleurs indépendants ainsi que votre structure.



Crédit : Bernard Gouédard

POLÉMIQUE

Shein ne fait pas briller le BHV

Au-delà de l'arrivée polémique de la marque chinoise Shein dans ses rayonnages, le grand magasin BHV accumule les défauts de paiement envers ses fournisseurs. Stéphane Vincent, délégué syndical central, témoigne d'une situation très délicate.

L'attention médiatique autour du BHV s'est concentrée sur la date du 5 novembre et l'arrivée au grand magasin du Marais (à Paris) d'une marque chinoise qui ne fait pas dans la dentelle : Shein, enseigne phare de la dite «fast fashion». On pourrait comparer cela à l'arrivée d'un McDo aux Halles Paul Bocuse de Lyon, tandis que d'autres y voient une cure de jouvence pour une enseigne à l'âge respectable de 169 ans. Pourtant, l'arrivée de la marque chinoise n'est pas le problème principal des deux BHV parisiens, nous explique Stéphane Vincent, vendeur au rayon électricité et délégué syndical central CFTC : «*Le vrai problème des magasins, ce sont les défauts de paiement envers les fournisseurs, qui durent depuis un an et demi. En conséquence, ces fournisseurs n'envoient plus*

de produits, des marques sont parties, des rayons et des étages se vident, ce qui a un impact sur le chiffre d'affaires, le moral et les primes des salariés.»

Défauts de paiement à la chaîne

Les difficultés des BHV (Bazar de l'Hôtel de Ville) ne datent pas d'hier. Il existait encore une grosse vingtaine de magasins un peu partout en France dans les années 1990, acquis à l'époque par les Galeries Lafayette. Mais, «*petit à petit, nous avons perdu des parts de marché, les magasins ont fermé les uns après les autres. Quand je suis arrivé en 2018, il n'y avait déjà plus que deux magasins à Paris (Marais et Parly 2, Ndlr).*»

En novembre 2023, la Société des Grands Magasins (SGM, basée à Lyon) rachète les BHV, après l'acquisition deux ans plus tôt de sept Galeries Lafayette en région. Les premiers soucis arrivent rapidement. *«Dès 2024, des fournisseurs n'ont pas été payés, mais ça s'est réglé à la fin de l'année, se rappelle Stéphane Vincent. La direction a expliqué ce contretemps par un problème de logiciel. La SGM n'aurait pas eu le service achats adéquat, la structure pour assumer une comptabilité plus complexe. Chez nous au BHV, il y a près de 1 500 fournisseurs, imaginez le nombre de factures ! Mais tout est mal reparti en 2025 et nous parlons aujourd'hui de plusieurs millions d'euros de dettes.»*

L'explication laconique de la direction est toujours la même, un problème logiciel, des outils qui ne seraient pas au point. Une explication peu acceptable et incomplète pour Stéphane Vincent. *«Ce n'est sans doute pas la seule raison, il y a probablement un problème de trésorerie, ou quelque chose d'autre. La direction ne nous donne pas plus d'explications. Les syndicats réunis en intersyndicale ont exercé leur droit d'alerte l'année dernière, un expert-comptable a été mandaté afin d'obtenir des données précises sur la trésorerie et les dettes. Le patron Frédéric Merlin a fini par remettre de l'argent dans les BHV, ce qui a temporairement réglé le problème. Cet automne, nous avons dû lancer un nouveau droit d'alerte. Nous avons également organisé deux grèves, en juillet et en octobre, car les salariés sont affectés par cette mauvaise gestion.»*

Défauts de qualité à la Shein

Les impayés ont entraîné le retrait de nombreuses marques ou l'arrêt de leurs livraisons. *«Cela se traduit par de grands espaces vides dans le magasin, que nous essayons de masquer comme nous le pouvons, avec un étalement de la marchandise existante et des panneaux. Nous réalisons moins de ventes, ce qui signifie moins ou plus du tout de primes pour les vendeurs depuis un an. Celles-ci peuvent représenter jusqu'à 10% du salaire ! Quand on était proches de la prime, on se battait pour y parvenir, c'était motivant. Aujourd'hui on en est tellement loin, qu'on se dit que c'est perdu d'avance.»*

C'est dans ce contexte morose que les salariés du BHV Marais apprennent par e-mail, le jour de l'annonce officielle, l'arrivée de la marque chinoise polémique (conditions de travail déplorables, production de qualité très basse et non

respectueuse de l'environnement, pratiques commerciales trompeuses, etc.). Shein occupera pas moins de 1 000 m², avec des produits destinés à 80% pour les femmes. Une aubaine pour Shein qui ouvre ainsi son premier magasin physique. Une aubaine aussi pour un BHV qui a besoin d'attirer une nouvelle clientèle pour survivre ?

«Le BHV doit se transformer et se réinventer. La direction veut faire évoluer le magasin, mais elle y va à marche forcée sans consulter les salariés, comme ça a été le cas pour les changements de planning par exemple. Toutefois, je précise que l'ensemble des salariés n'est pas contre Shein. Beaucoup se disent que ça peut amener du monde et faire gonfler les ventes. Les opinions sont partagées. Mais les syndicats ne peuvent pas approuver ce modèle de production. Nous regrettons également cette atteinte à l'image du BHV, car le magasin avait jusqu'à présent une certaine exigence de qualité.»

Shein arrive, Disney fuit

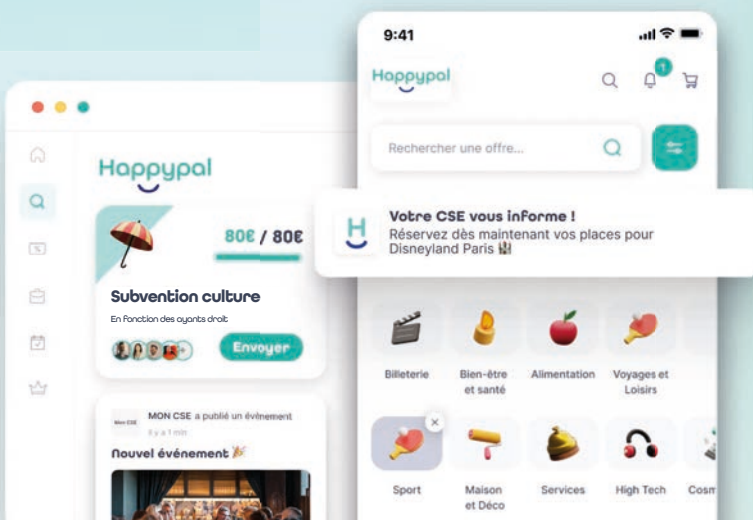
Fin octobre, à l'approche du débarquement redouté au BHV Marais, une quinzaine de marques avaient déjà décidé de fuir. Les défauts de paiement avaient causé des départs plus nombreux, bien que moins médiatisés et n'ayant pas intéressé certains élus aujourd'hui mobilisés contre Shein. Le coup le plus dur a été l'annonce de l'annulation d'un partenariat de Noël avec Disneyland Paris, lourd de conséquences : *«Rater Disney en pleine période de fêtes, c'est dramatique. Nous devons accueillir un magasin éphémère, une parade et de belles vitrines étaient prévues, ça aurait attiré énormément de monde. Cela représente un manque à gagner de plusieurs millions.»*

La CFTC des deux BHV parisiens aura du grain à moudre en début d'année prochaine, que la crise soit dépassée ou, au contraire, plus profonde encore. 2026 sera une année d'élections, et l'objectif est de conforter la première place obtenue en 2022 au BHV Marais, avec 31% des voix et des élus dans chaque collège. Le travail de terrain va être poursuivi en même temps qu'un rajeunissement de la section. *«Au cœur de cette crise, nous travaillons et communiquons bien sûr en intersyndicale. Mais la CFTC continue de se distinguer dans sa gestion du CSE et sa volonté de dialogue.»*

■ Gaëtan Mortier

Avec la CFTC accédez à HappyPal, la plateforme CSE pour maximiser l'impact de vos ASC.

Votre avantage spécial CFTC : 2 mois offerts pour votre CSE



Ce côté Humain, on l'a retrouvé avec HappyPal.

CSE Alcatel-Lucent

Pourquoi HappyPal ?



Gagnez du temps et restez serein

- Chèques-cadeaux & subventions automatisés
- Conforme URSSAF
- Sans avance de trésorerie



Des ASC qui marquent les esprits

- Billetterie en région & nationale
- Réductions en exclusivité
- Ventes privées "Flash"



Créez plus d'engagement, sans effort

- Outils de communication intuitifs
- Calendrier d'animations clés-en-main
- Statistiques en temps réel



Un accompagnement sur-mesure

- Nos experts CSE vous suivent pas à pas

Plus de 12 000 élus ont déjà choisi HappyPal