



SYNDICALISME HEBDO

N° 3758
17 DÉCEMBRE 2020

ÉDITORIAL Rendez-vous le 7 janvier



© Syndheab

L'année qui s'achève aura été particulière sur bien des plans : personne n'oubliera ces derniers mois ni les deux confinements. Et, à n'en pas douter, les conséquences de la crise de la Covid-19, tant sociales qu'économiques, continueront malheureusement en 2021. Seule certitude : la CFDT, ses militantes et ses militants seront présents au plus près des attentes de leurs collègues dans les entreprises et les administrations, comme ils l'ont été pendant l'année écoulée. La rédaction de *Syndicalisme Hebdo* continuera évidemment de vous informer de l'actualité sociale, des revendications et des avancées obtenues par la CFDT. Mais 2021 sera également une année très particulière pour *SH*, qui fera dans le courant du mois de janvier son grand saut dans le tout-numérique pour vous informer et vous outiller au mieux, sans renier ses fondamentaux. Nous aurons le temps de vous en reparler très prochainement. D'ici là, passez de bonnes fêtes et, surtout, prenez soin de vous et des vôtres!

La rédaction

• NÉGOCIATION SANTÉ AU TRAVAIL :
UNE SORTIE PAR LE HAUT P. 2
• CSE : NOUVELLES RÈGLES DE
FONCTIONNEMENT À DISTANCE P. 3



© Franck Crusiaux/REA

Les aides financières octroyées aux entreprises ont permis de stimuler l'apprentissage comme jamais auparavant.

PLAN JEUNES

PREMIER BILAN ET DERNIÈRES MESURES

LE PLAN JEUNES COMMENCE À PRODUIRE SES EFFETS MAIS NE SUFFIT PAS À ENDIGUER LA PRÉCARISATION ET LE MAL-ÊTRE GRANDISSANTS DE LA JEUNESSE. FACE À UNE CRISE QUI SE PROLONGE, LA CFDT PLAIDE POUR DAVANTAGE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN FINANCIER.

J' » La célèbre phrase de Paul Nizan résonne en cette fin d'année. Entre couvre-feu et crise économique, les jeunes peinent à bâtir leur avenir, voire à boucler leurs fins de mois. « Certains, les étudiants isolés, sont gagnés par une détresse psychologique, ce qui nous inquiète car les jeunes sont plus fragilisés dans la période », s'alarme Inès Minin, secrétaire nationale responsable de la politique jeunesse à la CFDT. Les moins de 30 ans représentent la moitié des pauvres en France, rappelle l'Observatoire des inégalités. Ils sont aussi les premières victimes du chômage,

avec un taux de progression de 2,6 points supplémentaires à celui des autres classes d'âge en 2020, selon l'Insee.

Les bons chiffres 2020 dans le domaine de l'apprentissage

Depuis la rentrée, le plan de soutien du gouvernement, « 1 jeune, 1 solution », doté d'une enveloppe de 6,7 milliards d'euros, rejoint en grande partie les propositions de la CFDT et tente d'amortir le choc de la crise. Avec de premiers résultats sur l'apprentissage, par exemple. Encouragé par les aides aux entreprises (5000 euros pour l'embauche d'un mineur, 8000 euros pour un jeune majeur), l'apprentissage en 2020

pourrait atteindre voire dépasser les chiffres records de 2019. Avec un point d'alerte, toutefois : les « orphelins de l'apprentissage », environ 30000 jeunes qui ont commencé leur formation en CFA mais n'ont toujours pas trouvé d'employeur. Sur l'emploi à proprement parler, l'aide à l'embauche de 4000 euros (effective jusqu'au 31 janvier) a favorisé le recrutement de jeunes en CDI et CDD de plus de trois mois. Le ministère déclarait 700000 contrats signés depuis le mois d'août. Mais malgré la multiplication des aides et des dispositifs (Garantie jeunes, Pacea, contrats aidés) et le lancement du site www.1jeune1solution.gouv.fr ...

... pour les faire connaître, une partie de la jeunesse reste au bout du chemin. Lors de la conférence de presse interministérielle du 26 novembre, une série de nouvelles mesures étaient d'ailleurs annoncées par Jean Castex et Elisabeth Borne afin de combler «*les trous dans la raquette, tant du côté de la formation que de l'accompagnement*», au dire de la ministre du Travail.

Différents publics de jeunes

Ces mesures ciblent de façon différenciée les plus éloignés de l'emploi, les jeunes diplômés et les jeunes travailleurs en difficulté. Les premiers sont concernés par l'extension de la Garantie jeunes, qui devrait proposer 200 000 places l'an prochain, deux fois plus qu'en 2020. Pilotée par les missions locales, la Garantie jeunes offre aux 16-25 ans les plus précaires un accompagnement social et une allocation mensuelle de 490 euros, dans un cadre contractuel. Encore faut-il «*accrocher*» ces jeunes, souvent en rupture, et leur apporter une réponse rapide. «*Ils ont entendu parler des aides et sont aujourd'hui bien plus nombreux à frapper à notre porte*, explique Jean-Michel Mourouvin, secrétaire général du Synami. *Pour être en mesure de les aider, il faudrait que nous disposions dès maintenant des financements programmés pour 2021.*» Les missions locales manquent

également de moyens humains, les jeunes attendent jusqu'à trois semaines un premier rendez-vous.

Aides et accompagnement

Autre mesure complémentaire, les jeunes diplômés peuvent désormais bénéficier d'un accompagnement personnalisé par Pôle emploi ou l'Apec, assorti le cas échéant d'une allocation pouvant aller jusqu'à 500 euros renouvelable six fois. Quant aux jeunes travailleurs, ils pourront recevoir l'aide exceptionnelle de 900 euros versée aux personnes qui enchaînaient avant la crise les contrats courts et qui sont aujourd'hui sans revenu. Versée par Pôle emploi pendant quatre mois, à condition d'avoir travaillé à 60% en 2019, elle pourrait concerner 70 000 jeunes, selon le ministère.

«*Cette batterie d'outils à la main des opérateurs chargés de la mise en œuvre du plan jeunes est intéressante et nécessaire*, estime Inès Minin. *Mais, aujourd'hui, nous voyons la crise se prolonger et la mobilisation des entreprises est de plus en plus compliquée. Plus la crise sera longue, plus le filet de sécurité va devoir être solide en matière d'accompagnement et de soutien financier.*» Pour la CFDT, l'accès au RSA à partir de 18 ans est une attente forte qui mérite d'être réexaminée pour éviter qu'une partie de la jeunesse ne bascule dans la pauvreté.

Marie-Nadine Eltchaninoff

LES ATTENTES DES JEUNES, UNE ENQUÊTE CFDT

Les aides et dispositifs foisonnent... mais les principaux intéressés les connaissent-ils? Pas sûr, selon les résultats de l'enquête en ligne «*Focus Jeunes*» menée par la CFDT du 22 septembre au 22 novembre 2020, à laquelle ont répondu 2226 jeunes. Seulement 22% connaissent la Garantie jeunes, 7% le Pacea. La diversité des lieux d'accueil (Pôle emploi, Apec, missions locales, CIDJ, CIO, Cap emploi...) les laisse perplexes, et tous disent avoir besoin d'informations avant de s'y rendre. À cette demande pourrait répondre la «*boussole des droits*», préconisée par la CFDT, une application sur smartphone qui permettrait aux jeunes

de se repérer facilement dans les dispositifs existants. L'enquête révèle aussi un fort besoin d'accompagnement chez ces jeunes, qui souhaitent être conseillés pour trouver un stage, une formation, un premier emploi... Quand on les interroge sur leurs attentes vis-à-vis d'un syndicat, ils sont 60% à évoquer cet item en priorité. Enfin, questionnés sur les moyens à privilégier pour lutter contre la précarité, 39% des jeunes du panel plébiscitent la création d'un revenu minimal en fonction de leurs ressources et la simplification des conditions d'accès au RSA (12%). Des réflexions qui font écho aux revendications de la CFDT.



© Stéphane Audras/RÉA

La proposition de loi sera déposée en décembre, débattue à partir du mois de février 2021 à l'Assemblée nationale puis au Sénat au printemps.

NÉGO SANTÉ AU TRAVAIL UNE SORTIE PAR LE HAUT

L'interminable négociation, entamée il y a plus de deux ans, s'est achevée le 10 décembre sur un projet d'accord. En pleine crise sanitaire, le patronat a cherché par tous les moyens à se dégager de ses responsabilités. Mais les quatre dernières séances ont permis de rééquilibrer ce texte au bénéfice des salariés et de renforcer le dialogue social sur la prévention et la santé au travail.

Ce qui change

L'accord renforce le suivi des salariés. Auparavant, un salarié qui était exposé à des agents cancérigènes dans son entreprise sortait du système de suivi dont il bénéficiait dès qu'il quittait l'entreprise pour aller travailler ailleurs. Désormais, il sera suivi toute sa vie pour avoir été exposé, un temps donné, à des substances toxiques. L'accord crée un suivi nouveau pour les intérimaires et les salariés des sous-traitants des grandes entreprises par une collaboration entre services de prévention, de santé au travail interentreprises (SPSTI, ex-SSTI) et les services de santé autonomes de ces employeurs au même titre que le reste du personnel, ce qui n'était pas le cas jusqu'ici. Le dispositif de formation des élus à la CSSCT est amélioré : tous les membres élus au comité social et économique (et plus seulement les élus de la CSSCT) pourront

bénéficier d'une formation de cinq jours, qu'ils soient titulaires ou suppléants, lors du premier mandat. Cette formation sera renouvelée en cas de réélection afin que les élus soient formés régulièrement. La commission de contrôle des SPSTI est dotée d'un nouveau rôle d'alerte auprès du futur comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST, ex-Croct). Parmi les points positifs de l'accord, il faut souligner la prise en compte de risques psychosociaux liés à l'organisation du travail (indépendamment de la vie personnelle du salarié). De plus, la démarche de qualité de vie au travail, élaborée par l'Anact et qui s'appuie sur le dialogue social, est inscrite en référence dans le texte, et les branches professionnelles sont invitées à se saisir du sujet. «*Cela fait longtemps que l'on attend de pouvoir avancer et prévenir la désinsertion professionnelle due à l'absence de prévention efficace. Maintenant, nous allons suivre le travail des députés et leur proposition de loi santé travail, la prochaine étape*», a déclaré Catherine Pinchaut, cheffe de la délégation CFDT. La CFDT a donné un avis favorable à cet accord et le soumettra à l'avis de son Bureau national des 16 et 17 décembre. Les protagonistes ont jusqu'au 8 janvier pour signer.

Claire Nillus

CSE

NOUVELLES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT À DISTANCE

La poursuite de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février entraîne moult adaptations dans les organisations de travail, mais aussi dans le fonctionnement des comités sociaux et économiques. Ainsi, de nouvelles modalités dérogatoires de réunion du CSE sont entrées en vigueur avec la parution de l'ordonnance du 25 novembre et du décret du 3 décembre 2020. Ces modalités sont globalement similaires à celles du premier confinement, avec une possibilité accrue de recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique (rappelons qu'en temps normal, ce recours est limité à trois réunions par année civile). Mais avec des aménagements comme «*la capacité, pour les élus du CSE, de s'opposer sous certaines conditions à la tenue de la réunion à distance*», explique Christophe Clayette, le secrétaire confédéral chargé du dossier. Ce qui n'est pas rien par rapport au premier confinement, «*où tout était à la main des directions*». Les élus pourront demander que la réunion se tienne «*en présentiel*» lorsqu'elle concerne des sujets jugés sensibles tels les licenciements économiques collectifs, la mise en œuvre d'accords de performance collective (APC), d'accords portant ruptures conventionnelles collectives (RCC) ou d'activité

partielle de longue durée (APLD). Ce droit d'opposition doit être signalé au plus tard dans les 24 heures précédant le début de la réunion. Dans ce cas, la réunion devra se tenir en présentiel... sauf si l'employeur n'a pas encore épuisé le quota des trois réunions annuelles en visioconférence.

Réguler les pratiques

Si cela donne un peu de marge de manœuvre aux équipes, «*toute l'organisation des réunions en visio et leurs modalités de déroulement comme l'animation, le temps de parole, etc., restent confiées aux directions*», regrette Christophe Clayette, qui souhaite que «*les équipes soient davantage associées. D'où la nécessité d'engager la négociation d'accords afin d'encadrer le recours aux réunions à distance, que ce soit dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ou une fois l'état d'urgence levé*». Par ailleurs, selon la CFDT, les modalités de la réunion doivent être les mêmes pour l'ensemble des élus afin d'assurer l'égalité de traitement. «*Dans l'espace ARC du site www.cfdt.fr, nous avons reçu des témoignages de militants dont certains étaient en présentiel et pour qui il était ainsi plus facile de négocier, alors que les autres élus étaient contraints d'être en visio.*»

Emmanuelle Pirat

Sous certaines conditions, les élus du CSE peuvent dorénavant demander que les réunions sur les sujets dits sensibles se tiennent «*en présentiel*».



© Hans-Bernhard Huber/LAIF-REA

JOUR DE CARENCE ENFIN LA SUSPENSION!

Du positif, c'est sûr. Mais notre revendication de suppression reste d'actualité», réagit

Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT-Fonctions publiques, après l'intégration d'un amendement dans le projet de loi de finances 2021, prévoyant la suspension du jour de carence pour les agents publics concernant les arrêts maladie liés à la Covid-19. La mesure devrait être effective au 1^{er} janvier 2021, soit trois mois après la réinstauration de l'état d'urgence sanitaire... Une éternité qui aura mis les collectifs de travail et les agents publics en difficulté, et les aura obligés à choisir entre maintien de la rémunération et sécurité sanitaire, tout en faisant peser des menaces sur la continuité des services publics. «*Évidemment, c'est une mesure positive! Même si nous regrettons le temps perdu...*», insiste Mylène Jacquot.

Et maintenant la suppression!

La suspension est actée, mais ne l'est, à ce stade, que jusqu'au 16 février - date de la fin de l'état d'urgence. Insuffisant pour la CFDT, qui demande la suppression pure et simple d'un dispositif ne traitant ni la question des absences ni leurs causes. Le dernier rapport annuel relatif à l'état de la fonction publique pointe d'ailleurs l'impact limité du jour de carence. Si les absences de courte durée (moins de quatre jours) ont diminué, celles de plus d'une semaine ont en revanche augmenté entre 2018 et 2019. Il est donc urgent de s'attaquer aux causes de l'absentéisme et d'en finir avec la pénalisation des agents qui respectent les règles. «*Nous devons construire des solutions durables pour améliorer les conditions de travail et la vie au travail. Nous comptons sur les négociations à venir*», conclut Mylène Jacquot.

Guillaume Lefèvre

Push web

⬇️ À NE PAS RATER...

[Média] «La démocratie participative ne remplace pas la démocratie sociale»

Invité de l'émission «*Audition publique*» sur LCP et Public Sénat le 14 décembre, Laurent Berger livrait son analyse sur les sujets qui font l'actualité. Il est longuement revenu sur les suites attendues de la Convention citoyenne pour le climat, au moment même où ses représentants rencontraient le chef de l'État. «*Jusqu'à présent, il n'y a eu quasiment aucune consultation avec les partenaires sociaux sur les questions climatiques dans le cadre de la Convention citoyenne. La démocratie participative, c'est important mais ça ne remplace pas la démocratie sociale.*» À voir sur www.lcp.fr.

[Analyse] La protection des lanceurs d'alerte issue de la loi Sapin II

Alors que s'annonce la perspective d'une transposition prochaine en droit interne de la directive européenne du 23 octobre 2019, le service juridique confédéral analyse les grandes lignes de la protection des lanceurs d'alerte, pour l'essentiel issues de la loi Sapin II du 9 décembre 2016, ainsi que les points amenés à évoluer. À lire sur www.cfdt.fr, rubrique «*Vos droits*».

[Article] La pêche française à la peine

Malgré les aides européennes et nationales, la pêche française a souffert et souffre encore de la crise de la Covid. Les efforts des marins pendant la période n'ont pas été récompensés, d'autant que les principaux armateurs envisagent maintenant des restructurations. Sur fond de Brexit, avec le risque d'une interdiction de pêcher dans les eaux britanniques, la tension monte au sein de la profession. À lire sur cfdt.fr, rubrique «*Actualités*».

SGEN-CFDT ALSACE CONSTRUIRE ET CONSOLIDER

DEPUIS QUATRE ANS, LE SYNDICAT SGEN-CFDT ALSACE POURSUIT SA PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS DU HAUT-RHIN ET DU BAS-RHIN, ET VOIT SON NOMBRE D'ADHÉRENTS CROÎTRE. LOIN D'ENRAYER LA DYNAMIQUE, LA CRISE SANITAIRE A POUSSÉ LES MILITANTS À ÉLABORER DE NOUVELLES PRATIQUES.

Construire une identité commune, être proche des réalités du terrain et dépoussiérer notre façon de faire du syndicalisme», résume Laurent Gomez, secrétaire général du Syndicat Sgen-CFDT Alsace. C'est ce triptyque qui vient à l'esprit de ce professeur d'histoire-géographie lorsqu'il jette un coup d'œil dans le rétroviseur et regarde le chemin parcouru par les équipes CFDT depuis 2015 (quand est né le Sgen-CFDT Alsace, à la suite de la fusion entre Sgen du Bas-Rhin et Sgen du Haut-Rhin). «*Nous pouvons être fiers du travail accompli.*» En 2016, le syndicat comptait 1700 adhérents; il est depuis en constante progression (+ 3% en 2018, + 7% en 2019) avec près de 1900 adhérents. Lors des dernières élections, en 2018, cela s'est par exemple traduit par une progression de 2,5% dans le second degré. Autre satisfaction, l'ambiance générale qui règne au sein des équipes : «*Nous avons instauré le plaisir de militer!*» Comment en est-on arrivé là? «*En tenant un discours de vérité. Nous sommes là pour dire les choses comme elles sont. Nous sommes pragmatiques, ne faisons pas de propagande.*» Sur tous les sujets. Ainsi, en 2018, lorsque la question des retraites fait la une

de l'actualité, les militants montent au créneau, ne se démontent pas et font œuvre de pédagogie. Résultat? «*Nous n'avons eu aucune démission dans les établissements où nous sommes passés*», savoure Laurent Gomez. Un travail de proximité indispensable, qui s'accompagne d'une transformation des pratiques.

Valorisation des résultats

La communication du syndicat a été totalement repensée. Une lettre d'information est envoyée à tous les adhérents tous les quinze jours, et toutes les semaines aux enseignants. «*C'est important d'avoir constamment un lien avec les adhérents*», insiste François Friedelmeyer, responsable de la communication du syndicat. Cela permet aussi de valoriser les résultats obtenus. «*On a, là aussi, largement progressé. On n'avait pas ce réflexe...*», reconnaît Laurent. La communication papier est abandonnée au profit des réseaux sociaux. La page Facebook du syndicat compte 1500 membres et le compte Twitter est suivi par 400 personnes. Le site internet et ses contenus sont régulièrement mis à jour. Pendant le confinement, une publication a été consultée par

60 000 visiteurs en quelques jours (alors que c'est de 200 à 300 au quotidien). Autre satisfaction pour le Sgen-CFDT Alsace : un document de six pages contenant des propositions «*pour que demeurent la santé, la sécurité des usagers de l'école et la non-propagation du virus*» dans les établissements, rédigé au lendemain du discours du président de la République du 13 avril et adressé à la rectrice de l'académie, a fini par atterrir sur le bureau du ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer. «*C'est aussi ça, le syndicalisme!*», insiste Laurent Gomez.

Réseau et «correspondants»

Communiquer oui, mais... «*Il faut faire en sorte que nos positionnements soient relayés sur le terrain. Les deux sont indissociables*», ajoute Sophie Reitzer, professeur de mathématiques à Colmar, qui pilote le réseau de secrétaires de section et organise les déplacements des militants dans les 265 collèges et lycées alsaciens. Ses missions? Susciter les demandes, les satisfaire et donner envie à ses collègues de s'investir. Pour cela, elle peut s'appuyer sur ses «*correspondants*» présents dans 152 établissements. «*Notre objectif est d'être présents partout et de pouvoir dépêcher quelqu'un dès qu'il y a une demande.*» En somme, s'adapter. Tel a d'ailleurs été le mantra des équipes ces derniers mois, tant pour s'assurer au quotidien des conditions de travail que pour garder le contact avec eux. «*Nous avons refusé de compter nos heures. C'est une période difficile. On ne voulait pas les abandonner. On a parfois mis nos vies personnelles entre parenthèses*», ajoute Chloé Muller,

responsable CFDT chargée du premier degré dans le Haut-Rhin. Ainsi, alors que le premier confinement est annoncé, coïncidant avec la période des mutations, un temps fort de l'année où les sollicitations et les inquiétudes des collègues sont nombreuses, il a fallu trouver un plan B.

Succès de la visioconférence

Des visioconférences sont immédiatement mises en place. Plus d'une centaine de personnes assistent aux différentes sessions. Et les adhérents sont contactés individuellement pour des échanges personnalisés. Des heures devant l'écran ou au téléphone, mais un vrai succès. Autre point positif, la visioconférence a permis à des militants qui ne se connaissaient pas de se rencontrer, et à d'autres qui n'avaient jamais eu la possibilité de se déplacer de se joindre facilement aux échanges. «*En temps normal, alors que dans certaines réunions il n'y avait que cinq ou six présents, il est arrivé que quarante personnes répondent à notre invitation*», s'exclame Sophie, qui envisage de nouvelles méthodes de travail. Alors que se profilent les élections professionnelles, en 2022, les militants entendent poursuivre leurs actions, densifier leur réseau de sections et assurer une présence continue dans les écoles, collèges, lycées... et les services sans section. «*Le mandat qui s'achève a été celui de la construction, les quatre prochaines années doivent être celles de la consolidation*», insiste d'ailleurs le Sgen-CFDT Alsace dans le préambule de son deuxième congrès de Colmar, en décembre 2019. Une feuille de route on ne peut plus claire.

Guillaume Lefèvre

Depuis le début de la crise sanitaire, les militants alsaciens poursuivent leur action et ont mis en place de nouveaux outils afin de renforcer la proximité.



CLIMAT

VIGILANCE VERTE

DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE, LA FÉDÉRATION COMMUNICATION, CONSEIL, CULTURE TRAVAILLE À LA MISE EN PLACE DES "SENTINELLES VERTES". OBJECTIF : CRÉER, DANS LES ENTREPRISES, UN RÉSEAU D'EXPERTS SUR LES QUESTIONS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, PORTER PLUS LOIN LES REVENDICATIONS ET LES ACTIONS... ET SUSCITER DE NOUVELLES VOCATIONS.

Audrey Kamga est toute jeune élue au comité social et économique (CSE) d'Arte France. Bruno Colladant, apiculteur à ses heures, est représentant de proximité dans un site du groupe Orange, à la direction technique du système d'information. Philippe Ballester est élu chez CBA Informatique Libérale, un éditeur de logiciels basé à Avignon qui emploie 150 salariés. A priori, peu de similitudes entre ces trois délégués syndicaux... Pourtant, tous ont choisi de rejoindre le réseau des Sentinelles vertes, lancé en mars dernier par la Fédération Communication, Conseil, Culture (F3C). Ce groupe a l'ambition de réunir des « personnes motivées par les questions environnementales et de s'appuyer sur elles pour être des relais actifs au sein des entreprises, afin de faire avancer les choses », résume Michaël Pinault, le secrétaire fédéral à l'initiative du projet. Le réseau compte déjà une quarantaine de Sentinelles et en espère une centaine dès l'année prochaine.

La concrétisation des valeurs du développement durable
Aller au-delà des discours et faire bouger les lignes, c'est ce qui a séduit Audrey. « Le développement durable et la responsabilité sociétale des entreprises restent trop souvent des vœux pieux. Il faut trouver les moyens de les traduire concrètement », explique l'énergique jeune femme qui a par exemple profité de sa rencontre avec Bruno Patino, le nouveau président de la chaîne de télé franco-allemande, nommé en juillet, pour « parler des priorités, notamment en matière de RSE ». La négociation, au début de 2021,

du contrat d'objectifs et de moyens pourrait ainsi acter d'une proposition de compenser l'empreinte carbone des tournages à l'étranger par des versements à des associations. Pour Philippe et Bruno, militants et « pratiquants » convaincus depuis des années, s'engager dans le réseau était une évidence – afin que les questions de transition écologique soient davantage portées et défendues, mais pas seulement. « Le syndicalisme a été et reste un outil de transformation sociale ; aujourd'hui, il doit devenir incontournable face à l'urgence climatique », résume Bruno.



De gauche à droite : Bruno Colladant, Audrey Kamga et Philippe Ballester.

Le chantier est vaste. Il faut d'abord sensibiliser les salariés et « user de pédagogie pour faire évoluer les pratiques. Ne serait-ce que dans l'utilisation et la gestion des mails (envoi, stockage...) ou au sujet des usages numériques. Il existe des pratiques moins énergivores que d'autres – par exemple télécharger un programme plutôt que de le regarder en streaming –, qu'il faut faire connaître », indique Audrey. Même préoccupation pour l'équipe CFDT d'Orange, qui a décidé d'organiser des heures mensuelles d'information syndicale concernant « l'urgence climatique et le Pacte du pouvoir de vivre », explique Bruno, qui souhaite aller encore plus loin dans

la sensibilisation des salariés en s'appuyant sur la mise en place, par l'entreprise, d'ateliers « fresque du climat » et « fresque du numérique »*.

Un nouveau réseau d'appui à la négociation

Le CSE, instance dans laquelle les trois Sentinelles sont impliquées, est également un niveau essentiel pour « engager des projets en lien avec le développement durable », explique Philippe, qui veille à toujours favoriser les mobilités durables : mise en place d'un dispositif de covoiturage bénéficiant aux salariés et recours

Sentinelles, c'est de peser, autant que possible, dans les politiques RSE des entreprises et de soutenir la négociation d'accords. Compte tenu de la complexité des sujets, l'appui du réseau ne peut être que bienvenu quand il s'agira d'« épauler les négociateurs dans les entreprises et leur offrir une analyse pointue des enjeux climatiques », indique Bruno. « Début 2021, nous allons devoir négocier un nouveau plan de mobilité chez Orange. S'appuyer sur le réseau des Sentinelles sera incontestablement un plus. De même que nous pourrions ensuite aider d'autres négociateurs ayant à discuter un tel plan dans leur entreprise. »

Un catalyseur de vocations pour jeunes syndicalistes

En montrant l'implication et l'action de la CFDT sur ces questions de développement durable, le réseau devrait séduire de nouveaux adhérents. « Il peut être un formidable catalyseur à de nouvelles vocations, pour faire venir au syndicalisme des personnes qui ont la fibre et prennent le relais », souhaite Philippe. L'enjeu est central car, comme le craint Michaël, « si nous ne sommes pas assez offensifs sur ces sujets, le risque est que des jeunes dans les entreprises se détournent des organisations syndicales traditionnelles et aillent voir ailleurs ».

Emmanuelle Pirat

* La « fresque du climat » est un outil de formation qui permet d'assimiler les principaux mécanismes du réchauffement climatique et ses problématiques. La « fresque du numérique » a le même rôle pour les enjeux du numérique. Enfin, la F3C propose des formations à la « fresque du climat ».



© Simon Lambert/Haytham-REA

Une large part des personnels des IEG s'élève contre le démantèlement d'EDF et participait à la journée de mobilisation nationale le 17 décembre.

INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES CHEZ EDF, LA TENSION MONTE

Troisième journée de mobilisation. Après le 19 septembre et le 26 novembre, le personnel des industries électriques et gazières a de nouveau largement répondu présent le 10 décembre à l'appel des fédérations syndicales FCE-CFDT, FNME-CGT, CFE-CGC Énergies et FO Énergie et Mines contre le projet de scission de l'électricien. Près d'un tiers de grévistes et une mobilisation importante chez Engie dans les infrastructures gazières, « qui craignent l'impact d'une future réglementation excluant le gaz des bâtiments neufs », précise Sébastien Michel, secrétaire fédéral FCE. Baptisé Hercule, le projet prévoit de scinder EDF en trois entités : une première entreprise, publique (EDF bleu), pour les centrales nucléaires ; une deuxième pour la distribution d'électricité et les énergies renouvelables (EDF vert) ; une troisième (EDF azur) pour les barrages hydroélectriques, dont les concessions seraient remises en concurrence.

Dialogue de sourds

Plusieurs voix font état d'un accord déjà conclu entre l'Élysée et Bruxelles sur la scission d'EDF,

incitant les fédérations syndicales à multiplier les initiatives en direction des élus. Dans une lettre ouverte adressée au début décembre aux députés et sénateurs, elles alertent sur les « multiples dangers du projet de démantèlement d'EDF » qui feraient peser de « graves menaces sur l'emploi ». Des échanges ont également eu lieu depuis la mobilisation du 26 novembre entre les organisations syndicales, les pouvoirs publics et la direction du groupe, sans jusque-là rassurer les principaux intéressés. La veille de la mobilisation, la secrétaire d'État auprès de la ministre de la Transition écologique, Bérangère Abba, a une nouvelle fois tenté de rassurer les personnels. « Le souhait du gouvernement n'est évidemment pas de déstabiliser un des fleurons industriels français [...] seulement nous devons nous assurer que le groupe dispose d'un cadre de régulation adapté et de capacités d'investissement qui sont accrues pour participer pleinement à la transition. » L'intersyndicale a décidé d'une nouvelle journée de mobilisation ce 17 décembre.

Anne-Sophie Balle

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE NOUVEAU PROLONGÉE

Le gouvernement maintient les conditions actuelles d'indemnisation du chômage partiel. Le dispositif, déjà prolongé à la suite du reconfinement, concernait encore 1,6 million de salariés en octobre. Ainsi, les secteurs protégés (hôtellerie-restauration, sport, événementiel...) continueront d'être indemnisés à 100 % au moins jusqu'à la fin janvier. Une distinction sera ensuite faite entre les activités qui peuvent reprendre rapidement (restaurants) et celles dont la mise en route sera plus lente (salons). Pour les autres secteurs, les conditions d'indemnisation sont maintenues jusqu'à fin janvier, précise la ministre du Travail, qui encourage la négociation d'accord APLD en cas de baisse durable d'activité.

L'ENTRETIEN PRO REPORTÉ

La date limite de l'entretien professionnel obligatoire (déjà reportée de mars à décembre) est différée au 30 juin 2021, indique une ordonnance adoptée en Conseil des ministres le 2 décembre. Ce report s'applique à l'entretien professionnel obligatoire réalisé tous les deux ans et au bilan récapitulatif des six ans. Celui-ci permet de vérifier que l'obligation des entretiens bisannuels a été respectée et que le salarié a bénéficié d'une évolution de carrière (formation ou promotion). Dans le cas contraire, l'employeur doit verser un abondement de 3000 euros sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

LE CESE ADOPTE UN AVIS ATTENDU

Le 9 décembre, le Cese a adopté l'avis « Le travail à domicile auprès des personnes vulnérables : des métiers du lien ». Rapporté par le groupe CFDT, il constitue une « alerte forte sur l'insuffisante reconnaissance du travail à domicile ». Le Conseil formule vingt recommandations visant à augmenter l'attractivité de la filière et favoriser l'égalité de traitement entre les professions sanitaires et médico-sociales. On y retrouve la prise en compte de l'ensemble des temps de travail (y compris les temps d'accompagnement), une adaptation de la qualification des personnels ou une augmentation du taux d'encadrement dans les Ehpad.

Repères

EN 2018, LE SALAIRE NET MOYEN DANS LE PRIVÉ AUGMENTE DE 0,4 % EN EUROS CONSTANTS

En 2018, un salarié du secteur privé gagne en moyenne 2369 euros nets par mois en équivalent temps plein (EQTP). Dans un contexte d'accélération des prix, le salaire net moyen en euros constants ralentit en 2018 : il augmente de 0,4 %, après + 0,9 % en 2017. La hausse de 2018 est légèrement inférieure à celle des vingt années précédentes (+ 0,6 % en moyenne par an).

La moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 1871 euros nets par mois en équivalent temps plein. Un salarié sur dix gagne moins de 1282 euros, tandis qu'un sur dix perçoit plus de 3776 euros. Comme en 2017, les salaires augmentent un peu plus pour les mieux rémunérés. Les disparités salariales s'accroissent donc de nouveau légèrement, poursuivant une tendance entamée en 2010.

Les salaires en EQTP des femmes sont en moyenne inférieurs de 16,9 % à ceux des hommes. Les femmes travaillant plus souvent à temps partiel, l'écart moyen de rémunération est plus élevé si l'on considère les salaires perçus sans les rapporter au volume de travail.

Le salaire net moyen en EQTP des femmes progresse de 0,6 % en 2018 (en euros constants), soit davantage que celui des hommes (+ 0,3 %). L'écart de salaire moyen entre femmes et hommes continue de diminuer, de 0,3 point en 2018 et de 4,0 points depuis 2008. La réduction en 2018 tient principalement à la hausse de la proportion de femmes parmi les cadres (36,4 % de femmes en 2018, contre 35,4 % en 2017), catégorie en moyenne la mieux rémunérée. Par ailleurs, le salaire net moyen des femmes cadres progresse en 2018 (+ 0,3 % en euros constants), contrairement à celui de leurs homologues masculins (- 0,3 %)...

Source : Insee Première n° 1828, décembre 2020.



ARC

mon réseau militant

MILITANT·E·S CFTD DÉCOUVREZ VOTRE ESPACE DE RESSOURCES ARC, LE SITE DES ÉLUS DE LA CFTD

Vous y trouverez des informations pratiques et juridiques régulièrement complétées sur :

- **la gestion de la crise Covid-19** dans votre entreprise ou votre administration : l'organisation du travail, le télétravail, l'activité partielle, le droit de retrait etc.
- **le fonctionnement de vos instances** dans « Mon mandat » : CSE, CT, CHSCT etc.
- **de nombreuses thématiques** au plus près de vos réalités de terrain : QVT, NAO, égalité professionnelle femmes/hommes, formation etc.

Élu·e·s du CSE et élu·e·s des fonctions publiques : rendez-vous sur **les espaces de discussion** pour échanger en direct avec d'autres militants et partager des coups de main, conseils, accords d'entreprise etc.



Rendez-vous sur :
arc.cfdt.fr

Pour pouvoir accéder à l'espace ressources de l'ARC,
vous devez avoir activé au préalable votre espace adhérent.
Si vous ne l'avez pas encore fait, connectez-vous sur : **monespace.cfdt.fr**

UNION RÉGIONALE INTERPROFESSIONNELLE D'ÎLE-DE-FRANCE

Suivi du plan de relance, deuxième réunion

Les partenaires sociaux franciliens étaient invités le 9 décembre à une deuxième réunion du comité de suivi du plan de relance conduite par le préfet d'Île-de-France et le directeur général de la Direccte. « Pour le seul volet industrie, une quarantaine de projets ont été retenus, essentiellement dans les filières de l'aéronautique et de l'automobile », explique Marinette Soler, secrétaire générale adjointe de l'Union régionale Île-de-France, regrettant que les partenaires sociaux soient seulement informés sans réelle concertation ni association au processus de décision. « Nous ne savons pas

quels sont les critères de sélection des projets et des entreprises concernées. Nous avons demandé aux services du préfet de nous adresser une présentation complète et chiffrée ainsi que les noms des entreprises afin de relayer l'information auprès des syndicats et des équipes CFDT. »

« Plan 1 jeune 1 solution » et transitions collectives

Les deux autres volets du plan de relance concernent l'écologie – sont ciblés des projets de rénovation énergétique de bâtiments appartenant à l'État et de dépollution d'anciens sites industriels – et la cohésion sociale et territoriale. Sur ce dernier sujet,

un point a été fait sur l'avancée du « Plan 1 jeune 1 solution ». « Nous avons insisté sur les besoins en recrutement exprimés par les missions locales, fortement sollicitées depuis la rentrée. » La Direccte a également abordé la question du nouveau dispositif des transitions collectives. Neuf projets de plateformes territoriales franciliennes auraient été identifiés, parmi lesquels la plateforme territoriale du bassin d'emploi de Roissy, avec laquelle la CFDT a récemment conclu un partenariat. Les réunions du comité de suivi doivent se poursuivre mensuellement, rendez-vous au début janvier.

Marie-Nadine Eltchaninoff

UNION RÉGIONALE INTERPROFESSIONNELLE D'Auvergne-Rhône-Alpes

Les aides à domicile... réclament des aides

Le seul moyen de faire avancer les choses, c'est de se les dire et faire remonter les problèmes », a déclaré Laurent Berger aux militantes de la branche du maintien à domicile le 4 décembre, lors d'une rencontre en visioconférence. De fait, elles (le secteur est composé presque exclusivement de femmes) ont été nombreuses à répondre à l'invitation du secrétaire général et ont réussi, en peu de temps, à dire beaucoup sur leur travail. Tandis que la crise a mis en lumière leur rôle central pour soulager Ehpad et hôpitaux en permettant aux personnes âgées et/ou fragiles de rester chez elles, leurs conditions de travail n'ont pas été améliorées. « Nos kilomètres ne sont pas payés entre deux interventions, nous devons avoir notre propre véhicule, on n'arrive pas à recruter », relate Florence, déléguée syndicale de son entreprise. « Nous n'avons pas touché de prime Covid, on nous laisse aller sur le terrain chez des cas Covid sans nous prévenir, il y a beaucoup d'arrêts maladie et de burn-out. Alors, à Noël, on ne



© Marta Nascimento/REA

Elles permettent aux personnes âgées et/ou fragiles de rester chez elles, mais les aides à domicile ne voient pas assez s'améliorer leurs conditions de travail.

pourra prendre que trois jours... », rapporte Nathalie, qui travaille dans un centre intercommunal d'action sociale.

Identifier les mauvais payeurs

« Ces constats doivent produire de l'action syndicale », a répondu Laurent Berger, qui propose d'établir la liste des départements n'ayant pas versé la prime, de lancer une pétition et de revenir à la charge sur la non-application de l'avenant 36 par lequel tous les déplacements devraient être

comptabilisés en temps de travail et ouvrir droit au versement d'indemnités kilométriques. « Si cela met en difficulté les associations, il faut comprendre pourquoi ! » Il s'est également engagé à demander des comptes au ministère sur l'avis défavorable donné à l'avenant 43 de la convention collective pour une revalorisation des salaires. « Plus que jamais, la période doit nous permettre de faire valoir votre travail, il faut se remobiliser. »

Claire Nillus

LE PANIER DE LA MER

Du social dans l'assiette

Rendre accessible une nourriture saine et écoresponsable. À Lorient, la proposition 26 du Pacte du pouvoir de vivre se décline concrètement. « Éviter le gaspillage, développer les circuits courts et la production locale en favorisant l'insertion professionnelle, c'est un cercle vertueux », rappelle Patrick Nestour, militant CFDT et trésorier du Panier de la mer de Bretagne Sud, structure d'insertion par l'activité économique dont les activités sont la transformation et la distribution des produits de la mer à destination d'associations d'aide alimentaire et à la vente directe. L'année dernière, grâce au savoir-faire des salariés en insertion, 175 tonnes de poissons ont été transformées et distribuées dans les cinq sites de l'association (Boulogne-sur-Mer, Fécamp, Lorient, Penmarc'h et Saint-Malo).

Consommer local et social

La démarche a séduit plusieurs équipes CFDT, notamment dans l'agroalimentaire, explique Annick Le Guével, secrétaire fédérale territoriale Bretagne et Pays de Loire. Ainsi, trois sections ont acté l'achat de boîtes de soupe de poisson pour les fêtes afin d'en offrir aux salariés de leur entreprise. Une attention très appréciée, explique Patrick : chez JPA (Josselin Porc Abattage), lorsque les élus CFDT du CSE ont expliqué le projet d'achat en l'assemblée générale des adhérents, ces derniers ont aussitôt approuvé. Idem chez Délifrance (une entreprise de production de produits surgelés), où la CFDT a profité de l'occasion pour présenter et échanger les propositions du Pacte du pouvoir de vivre avec les salariés. « Consommer local et social, c'est s'engager concrètement pour le pouvoir de vivre, insiste Patrick. En plus, la soupe est délicieuse ! »

Guillaume Lefèvre