

Cfdt:

SYNDICALISME HEBDO

N° 3723
19 MARS 2020

ÉDITORIAL

Tous responsables, tous solidaires !



© Virginie de Galzain

Par son ampleur inédite et dramatique, la crise sanitaire que nous traversons nous appelle tous à la plus grande responsabilité, individuelle et collective, mais également à faire preuve d'une solidarité sans faille. Responsabilité, en respectant les consignes de confinement édictées par les pouvoirs publics afin de limiter la propagation du virus, pour votre santé et celles des autres.

Solidarité, tout d'abord envers les personnels soignants, à qui le gouvernement doit au plus vite donner les moyens de travailler dans les meilleures conditions et en sécurité.

Solidarité encore dans les entreprises et les administrations : la santé des travailleurs, le maintien de leurs emplois et de leurs revenus constituent la priorité de la Cfdt, qui, tout au long de la crise (et, bien entendu, après), sera à leurs côtés. Pour cela, la Confédération ne cessera d'informer et d'outiller les équipes Cfdt afin qu'elles puissent faire face au mieux à toutes les situations au service de leurs collègues.

Solidarité enfin : prenez soin de vous et des vôtres !

Laurent Berger,
secrétaire général



© Dmitry Kostyukov/The New York Times-Redux-REA

COVID-19

MOBILISATION GÉNÉRALE SUR LES PLANS SANITAIRE ET ÉCONOMIQUE

- ALORS QUE LA FRANCE EST OFFICIELLEMENT ENTRÉE EN STADE 3 DE L'ÉPIDÉMIE, LE CHEF DE L'ÉTAT A ANNONCÉ UN CONFINEMENT STRICT DU PAYS À COMPTER DU 17 MARS.
- LES DISPOSITIFS DE SÉCURISATION DES TRAVAILLEURS ET DES ENTREPRISES SE METTENT PROGRESSIVEMENT EN PLACE, EN LIEN AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX.
- PLUS QUE JAMAIS, LE DIALOGUE SOCIAL S'IMPOSE À TOUS LES NIVEAUX.

En quelques jours, le pays est entré dans une nouvelle dimension.

Celle d'un pays « en guerre » : guerre sanitaire contre la propagation du coronavirus, guerre économique et sociale, avec un pays prêt à contre-attaquer, « *quoi qu'il en coûte* », selon les propres termes du chef de l'État. L'interdiction des rassemblements et autres manifestations sportives tourmentait déjà certains pans de l'économie depuis plusieurs semaines (événementiel, hôtellerie-restauration, voyageurs...), provoquant

des demandes croissantes de chômage partiel, de l'ordre de 6900 selon un décompte du ministère du Travail du 13 mars dernier. Avec la fermeture des lieux « *non indispensables à la vie du pays* » (cafés, restaurants, cinémas...) décrétée ce week-end, le nombre de salariés placés en activité partielle a subitement bondi, passant de 120 000 à quelque deux millions. Le 16 mars au soir, l'annonce du confinement strict de la population a marqué une nouvelle étape, dont les conséquences économiques et sociales sont, à ce stade, difficiles à évaluer.

Un mécanisme «exceptionnel»

Qu'en est-il du côté des dispositifs déjà mis en œuvre ? Dès son allocution du 12 mars, le chef de l'État avait confirmé la création d'un mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel. « *L'État prendra en charge l'intégralité de l'indemnisation de tous les salariés en chômage partiel, quelle que soit leur rémunération [soit 85% du salaire net de tous les salariés]* », a précisé le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, devant les partenaires sociaux, reçus le 13 mars. Objectif : que les entreprises ne perdent pas leurs salariés et puissent rebondir ...

... plus rapidement après la crise. Pour cela, le gouvernement appelle à favoriser les plans de continuité de l'activité – ce qui permettrait aux entreprises de conserver les emplois et compétences, y compris pour des apprentis.

Pour la CFDT, il s'agit également de construire des réponses exceptionnelles dans le domaine de la formation, dans la continuité des dispositifs « former plutôt que licencier » instaurés pendant la crise de 2008, et qui avaient produit des résultats. Aussi insiste-

t-elle sur la nécessité de mobiliser des moyens dits exceptionnels.

« Pour prendre en compte le contexte particulier qui contraint les mobilités, une partie des financements pourrait permettre de développer l'offre de formation digitalisée et à distance », avance-t-elle. Une mobilisation des dispositifs existants en direction des salariés des entreprises de moins de 50 par les opérateurs de compétences (Opc) en lien avec les branches professionnelles serait alors privilégiée. « Les dispositifs d'appui aux

salariés ne doivent pas oublier les angles morts de la réponse aux conséquences de la crise sanitaire », insistait, ces derniers jours, Laurent Berger, citant en particulier les salariés du particulier employeur et les contrats courts. « Si personne ne conteste les mesures de soutien aux entreprises, il en va de même pour les salariés. À cet égard, le maintien de l'application des règles d'assurance-chômage au 1^{er} avril, qui pénalise d'abord les travailleurs précaires, serait insupportable et totalement incompréhensible au regard du "coûte que coûte" évoqué par Emmanuel Macron », assénait le secrétaire général de la CFDT, dont la demande de renoncement à la réforme a été partiellement entendue (lire le petit encadré ci-contre).

Les agents en première ligne

Du côté des administrations, une réunion de travail présidée par le secrétaire d'État Olivier Dussopt s'est tenue le 16 mars afin d'évoquer « la gestion du covid-19 dans les services publics de façon à assurer la mobilisation des agents de leur protection ». Une réunion demandée depuis plusieurs jours par la CFDT-Fonctions publiques, qui souhaite voir clarifiée la situation des agents, en particulier l'application du jour de carence aux agents atteints par le covid-19. Mais pas seulement. Au-delà des soignants, nombre d'agents publics se retrouvent aujourd'hui en première ligne et vont devoir se mobiliser au service de la population dans cette période exceptionnelle. La Fédération Intercro demande notamment « aux responsables des ministères et collectivités locales d'être associés, aux plans national et local, quant aux réflexions sur l'organisation des plans de continuité des services publics et la prise en compte des questions de santé et de sécurité des agents ». Du côté du service public de l'emploi (qui risque d'être largement mobilisé dans les prochains mois), le ministère du Travail a annoncé une adaptation des modalités de fonctionnement « afin d'assurer la continuité de ses missions ». Des modalités d'accompagnement à distance sont mises en œuvre

L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA RÉFORME D'ASSURANCE-CHÔMAGE REPORTÉE

Il aura fallu une crise sanitaire, économique et sociale pour que le gouvernement revienne finalement (quoique partiellement) sur sa réforme, dont les mesures les plus drastiques devaient entrer en vigueur au 1^{er} avril prochain. Après un appel unanime des organisations syndicales à l'abandon de la réforme – réitéré devant le ministre du Travail lors de la rencontre du 13 mars –, le gouvernement a choisi de reporter de cinq mois la modification du mode de calcul de l'allocation chômage, qui doit durement impacter ceux qui alternent les périodes de travail et d'inactivité (soit près de la moitié des demandeurs d'emploi indemnisés). Selon l'Unédic, quelque 850 000 demandeurs d'emploi sont concernés par cette mesure, principale source d'économies de la réforme. Un décret devrait être publié d'ici au 18 mars. La dégressivité des allocations perçues par les salariés touchant de hauts revenus, elle, reste en vigueur, les premiers demandeurs d'emploi devant être concernés à compter de mai.

même si, au sein de Pôle emploi et des missions locales, l'accueil physique reste à ce jour possible pour les situations urgentes.

Une solution européenne ?

Quid d'une réponse coordonnée ? À l'issue d'une réunion du G7 consacrée à la gestion du covid-19, la Commission européenne a décidé de fermer les frontières de l'espace Schengen pour une durée de trente jours. Elle appelle également à « protéger les travailleurs du chômage et des baisses de revenus [...] en encourageant le chômage partiel, les programmes de perfectionnement et de requalification qui se sont révélés efficaces par le passé ». Un engagement salué par la Confédération européenne des syndicats, et qui doit s'accompagner d'une accélération de la proposition législative sur l'assurance-chômage européenne.

Anne-Sophie Balle

Évelyne Rescagnières, secrétaire générale Fédération CFDT Santé-Sociaux « LES AGENTS VEULENT SIMPLEMENT DES MOYENS POUR TRAVAILLER ! »

L'hôpital public et ses agents sont en première ligne pour affronter la crise sanitaire qui s'annonce. Peuvent-ils faire face à un évènement d'une telle ampleur ?

Il faut saluer le boulot exceptionnel de l'ensemble des professionnels de santé. Ils continuent de se donner sans compter. Comme d'habitude ! Malheureusement, malgré le dévouement et les sacrifices des soignants, il est illusoire de penser que notre système aura les moyens d'absorber la totalité des effets d'une telle situation. La CFDT-Santé-Sociaux le répète depuis des années : nous éprouvons des difficultés pour faire face aux besoins de santé ordinaires... Il faut cesser de se contenter de mesures ponctuelles. Le déplaçonnement des heures supplémentaires a été annoncé. Dans le contexte, c'est évidemment une bonne chose mais, dans les faits, ce sont 23 millions d'heures qui sont déjà dues pour l'année 2017. On voit bien que ce n'est plus cohérent.

Notre système de santé, pourtant souvent vu comme l'un des meilleurs au monde, est-il à bout de souffle ?

Cette épidémie est un triste révélateur. On constate, par l'absurde, les conséquences de plusieurs années d'austérité ; on a réduit le nombre de lits, on a multiplié les fermetures de services ou d'établissements de proximité. Les agents sont confrontés à des réorganisations permanentes... Alors que l'est de la France est fortement touché, les personnels sont inquiets. À l'hôpital de Nancy, par exemple, 17 lits de maladies infectieuses ont été supprimés

en trois ans ; 400 postes ont été détruits et 284 lits fermés entre 2014 et 2017. Pire, 400 suppressions de postes supplémentaires sont prévues d'ici à 2023. Outre un déficit de moyens humains, nous déplorons un manque global de moyens matériels. Les mobilisations de ces derniers mois aux urgences témoignent de la fatigue et du ras-le-bol des agents. Ils doivent toujours faire plus avec toujours moins. Alors que l'épidémie progresse, dans la plupart des établissements, nous constatons d'une pénurie de respirateurs, de masques... C'est indigne !

C'est tout le système qui doit être repensé ?

La CFDT-Santé-Sociaux a présenté un plan B. Elle fait des propositions. Les agents publics sont une richesse. Ils doivent être reconnus pour leur travail et leur engagement. Si leur dévotion n'est plus à prouver, ils ne pourront pas toujours répondre présent. Ils sont épuisés. Les félicitations et les compliments ne suffisent pas. Les agents ne veulent pas être des héros, ils veulent simplement des moyens pour offrir des soins de qualité aux usagers du service public. Si le virus est inquiétant, la capacité de notre système de soins à faire face l'est aussi. Nous devons tirer les conséquences de cette crise. Pour l'instant, l'heure est à la mobilisation. D'ici là, cela aidera les soignants, il revient à chacun de respecter les consignes pour limiter la propagation du virus. C'est une aide précieuse pour les personnels et la meilleure façon de les remercier.

Guillaume Lefèvre

SALARIÉS DES SERVICES UNE PROTECTION À METTRE EN PLACE D'URGENCE

Ce sont un peu les oubliés des premiers temps de la crise. Peu payés, souvent à temps partiel ou avec des horaires atypiques, les salariés des magasins alimentaires, des tabacs, les personnels des entrepôts, les agents de sécurité et les salariés du particulier employeur comptent aujourd'hui parmi les personnes les plus exposées. Pas question dans la période d'établir un classement entre les différents mondes professionnels, mais force est de constater qu'il n'y a pas eu une réelle prise de conscience de la nécessité de les protéger à la hauteur des contacts qu'ils ont chaque jour avec la population pour que tout ne s'arrête pas. Alerter au sujet de la situation, imaginer de nouvelles règles, c'est le travail que mène la Fédération des Services. « Il ne s'agit pas d'être une force de désordre. Nous ne remettons pas en cause le fait que nous avons besoin de ces services. En revanche, nous devons veiller à ce que le minimum de salariés soient sollicités et exposés et qu'ils le soient pour l'intérêt général. Nous devons également nous assurer que leur protection soit optimale, ce qui n'est pas le cas dans beaucoup d'entreprises », résume Antoine Rouillard-Pérain, de la CFDT-Services. Une première réponse vient d'être apportée

aux salariés du particulier employeur, avec la mise en place d'un dispositif comparable au chômage partiel. Les salariés pourront être indemnisés à hauteur de 80% du salaire s'ils se trouvent dans l'impossibilité de venir travailler.

Une collaboration responsable

Les regards se portent évidemment sur les mesures instaurées en Italie et en Espagne pour faire respecter les distances de sécurité dans les lieux accueillant du public et s'assurer que les règles soient respectées. Les agents de sécurité du privé risquent d'être très sollicités. « Il y a un travail syndical à mener dans chaque entreprise avec les élus et une collaboration à mettre en place avec les pouvoirs publics car beaucoup dépend des décisions prises au jour le jour par les autorités », explique Antoine. Et pour informer directement les salariés de droits qui évoluent sans cesse, la fédération met quotidiennement à jour sur son site une foire aux questions à diffuser sans modération (www.cfdt-services.fr). « La protection des salariés est une priorité, mais nous n'oublions pas les personnes qui n'ont plus de travail et dont on doit s'assurer qu'elles puissent avoir des ressources. »

Jérôme Citron

Dans les entrepôts alimentaires, les salariés s'inquiètent de l'absence de mesures de protection. La CFDT-Services travaille à les informer au mieux.



© Andrew Spear/The New York Times-Redux-REA

DEVOIR DE VIGILANCE LE SOUHAIT D'UNE INSTANCE INDÉPENDANTE

Le rapport de la mission confiée par Bercy au Conseil général de l'économie (CGE) sur l'application de la loi relative au devoir de vigilance s'avère en demi-teinte : il n'est pas parvenu à établir la liste des entreprises soumises à l'obligation de fournir un plan de vigilance, comme l'avait pourtant demandé le ministre de l'Économie dans sa lettre de mission. De quoi faire réagir la société civile. Regroupées en collectif, la CFDT, la CGT et huit ONG réclament la « création d'une instance indépendante qui puisse publier la liste des entreprises concernées, mettre les plans de vigilance à disposition du public et sanctionner les entreprises qui ne se conforment pas à leurs obligations ». Et appellent plus globalement le gouvernement à prendre ce sujet à bras-le-corps, l'application de la loi ne pouvant reposer sur la seule vigilance des ONG. Actuellement, la loi contraint les grandes entreprises (de plus de 5000 salariés) à prévenir les risques en matière de droits humains, environnementaux ou de corruption pouvant résulter de leurs activités ou celles de leurs sous-traitants en publiant un plan de vigilance.

Une extension européenne ?

Le collectif accueille positivement les préconisations du Conseil général de l'économie consistant à « étendre l'application de la loi aux formes juridiques non couvertes [SARL...] » ou la volonté d'« élargir le devoir de vigilance aux niveaux européen et international ». Bercy y semble favorable. Trois ans après la publication de la loi, cette volonté d'extension mérite d'être précisée afin que cette obligation de vigilance devienne « un réel instrument au service de la protection des droits fondamentaux dans le contexte de la mondialisation », insistent les organisations signataires.

Didier Blain

Push web

⬇️ À NE PAS RATER
CETTE SEMAINE...

[Covid-19] Quelle prise en charge syndicale ?

Face au coronavirus, la mobilisation des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales s'impose. Notamment dans l'entreprise, où la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés est engagée. Mais le dialogue doit aussi porter sur les conséquences économiques et sur l'emploi pour l'entreprise, ses sous-traitants et fournisseurs. Dans les territoires, les unions régionales sont invitées à prendre part aux réunions organisées par les Direccte – l'occasion d'avoir des informations et consignes fiables et de faire remonter des situations compliquées liées à une baisse d'activité ou un risque de fermeture. Précisions sur les leviers d'action syndicaux à mobiliser dans ce contexte de crise à retrouver sur www.cfdt.fr.

[Médias] "Attention au creusement des inégalités parmi les élèves"

Le 16 mars, Marylise Léon était invitée de l'émission de France Inter « Le téléphone sonne », consacrée aux conséquences du coronavirus sur la vie quotidienne. À une question d'auditrice sur la mise en place chaotique des outils numériques de l'Éducation nationale après la fermeture des écoles, la secrétaire générale adjointe de la CFDT a rappelé l'importance du suivi des élèves. « Comme l'avait souligné notre fédération de l'Éducation nationale, il va falloir mettre en place un suivi des élèves qui ne sont pas équipés d'ordinateur ou qui n'ont pas de connexion et rapidement voir qui prend du retard ; il ne faut pas perdre de vue le risque de creusement des inégalités entre les élèves, qui est un gros sujet de préoccupation. » À écouter en replay sur www.franceinter.fr.



REPÈRES

- Créée en 1885, l'entreprise fabriquait à l'origine des grues de chantier. En 1985, Pierre Saubot en prend le contrôle et réoriente la stratégie pour en faire l'un des leaders mondiaux des matériels d'élevation de personnes et de charges dont les nacelles élévatrices.
- L'entreprise emploie 1500 salariés dans le monde dont 600 en France.
- La CFDT a toujours été majoritaire dans le groupe. En 2019, elle a recueilli 80 % des voix aux élections devant la CGT et la CFE-CGC, chacune à 10 %.



Pour le DS Franck Sauton (à g.), « les 80 % de représentativité obtenus aux élections par la CFDT résultent d'un travail d'équipe entamé il y a des années en étant présents dans tous les collèges existants et tous les sites de France ».

© Photos : Syndheb

HAULOTTE GROUP UN DIALOGUE SOCIAL BÂTI AU FIL DU TEMPS

UN DIALOGUE SOCIAL EXEMPLAIRE A PERMIS À L'ENTREPRISE DE PASSER LA CRISE DE 2008 SANS TROP DE CASSE. AUJOURD'HUI, LE CARNET DE COMMANDES EST REMPLI ET LA STRATÉGIE DE LA SECTION A ÉTÉ VALIDÉE PAR 80% DES SALARIÉS LORS DES DERNIÈRES ÉLECTIONS.

Pour qui suit l'actualité sociale, Haulotte Group n'est pas tout à fait une entreprise comme les autres. Son PDG n'est autre qu'Alexandre Saubot, fils de Pierre Saubot et ex-patron de la puissante Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et candidat malheureux à la succession de Pierre Gattaz à la tête du Medef face à Geoffroy Roux de Bézieux. Ce polytechnicien passé par la Direction générale de l'armement (DGA), le Trésor et la banque d'affaires Natixis a repris les rênes de l'entreprise familiale en 2004. Figure du patronat – il a présidé l'Unédic et Pôle emploi et mené la négociation sur la modernisation du marché du travail de 2015 –,

l'homme a toujours défendu le dialogue social, souvent face à des confrères prompts à en dénoncer les prétendues lourdeurs. « *Quand l'entreprise a dû faire face à la crise de 2008, il a vraiment joué le jeu, se rappelle Franck Sauton, délégué syndical CFDT. C'est en partie grâce à lui que nous avons tenu dans la tempête et que nous pouvons aujourd'hui nous projeter dans l'avenir.* »

Le choc de la crise de 2008

À l'époque, le choc provoqué par la crise est d'une brutalité inouïe. Spécialisé dans la fabrication de nacelles élévatrices et de chariots élévateurs télescopiques (1500 salariés dans le monde dont 600 en France), Haulotte Group

voit son chiffre d'affaires passer de 600 à 200 millions d'euros. Partout dans le monde, les entreprises sont tétanisées et taillent dans leurs investissements. Les biens d'équipement comme ceux proposés par Haulotte font partie des premières mesures d'économie. « *Du jour au lendemain, il n'y avait plus de commandes* », résume Franck Sauton, qui doit à l'époque négocier avec la direction et limiter la casse sociale. Les discussions vont aboutir à un accord à la hauteur des difficultés. Pendant deux ans, les salariés (ceux des sites de L'Horme et Reims) vont faire trois semaines de chômage partiel pour une semaine travaillée. Sur le site du Creusot, la mesure va même

s'étaler sur trois ans. Les salariés vont aussi devoir prendre leurs congés en avance la première année et renoncer à leur part variable. En échange, l'entreprise s'engage à ne fermer aucun site en France et mobilise tous les outils de la formation professionnelle afin que les salariés soient fin prêts au moment de la reprise économique. « *On peut dire que nous avons tous joué le jeu et que cela a payé. En 2013-2014, nous étions tous revenus à temps plein et aucun site n'avait tiré le rideau* », souligne Franck, qui tient à préciser qu'à cette époque les actionnaires n'ont touché aucun dividende, contrairement à ce qui s'est passé dans de nombreuses autres entreprises

LES 3 POINTS À RETENIR

1

CULTURE DU DIALOGUE

La crise de 2008 a laissé des traces dans l'entreprise et a, dans un certain sens, cimenté le dialogue social en son sein. À l'époque, la CFDT a décidé de faire confiance à la direction en acceptant de lourds sacrifices en échange d'un maintien des usines en France. Un pari qui s'est révélé gagnant puisque la direction a tenu sa promesse. Aucun site n'a fermé et l'activité a fini par reprendre.

2

CRÉDIBILITÉ CERTAINE

Historiquement majoritaire dans le groupe, la CFDT a patiemment construit une relation de confiance avec la direction, même s'il y a eu des hauts et des bas en fonction des personnes. «Aujourd'hui, cette confiance mutuelle nous permet d'avoir des échanges constructifs sur la stratégie et l'avenir de l'entreprise», résume Franck Sauton, le délégué syndical. Nous avons davantage d'informations que ce que la loi prévoit.»

3

ENVIE DE PROGRESSER

Forte des résultats aux dernières élections professionnelles (80%) et d'une équipe largement renouvelée, la section a l'ambition d'étendre son champ d'intervention à des sujets qui ne faisaient pas encore l'objet d'un dialogue social poussé comme la qualité de vie au travail. «Nous souhaitons être davantage force de proposition et moins en réaction aux demandes de la direction», résume le délégué syndical.

Faites-nous connaître vos bonnes pratiques syndicales à l'adresse hebdo@cfdt.fr

où il était demandé aux salariés de «faire des efforts». «Il y a incontestablement une volonté de transparence de la part de la direction et nous avons su gagner sa confiance. Par exemple, nous avons chaque année une présentation des comptes consolidés du groupe, alors que la loi ne l'oblige qu'à nous présenter

plus réjouissants qu'à l'époque de la crise. La section vient par exemple de conclure un accord sur le télétravail. Après douze ans de bataille, elle vient également d'obtenir des titres-déjeuner pour l'ensemble des salariés qui n'ont pas de cantine. L'accord sur l'intéressement a lui aussi été

en lui proposant un CDI, évitant ainsi que le conflit ne dégénère. «Nous avons su instaurer au fil des années une relation de confiance et de respect qui nous rend crédibles auprès des managers», explique Franck. Nous ne perdons pas de vue l'intérêt de la boîte tout en veillant à ce que les salariés soient respectés dans leurs droits et qu'il n'y ait pas d'injustice. Sur le télétravail, par exemple, notre rôle va être de veiller à ce que toutes les personnes qui le souhaitent puissent en bénéficier, qu'il n'y ait pas de refus non motivés ou de traitements de faveur.»

Force de proposition

Ces derniers temps, la section souhaite aller plus loin en devenant davantage force de proposition, et ne plus être en simple réaction aux accords proposés par la hiérarchie. Elle a ainsi présenté à la direction toute une série de propositions «qui ne coûtent pas grand-chose» afin d'améliorer la qualité de vie au travail. Un terrain sur lequel la section n'était pas vraiment attendue. «Il s'agit de petits projets classiques que l'on retrouve dans d'autres entreprises pour créer du lien – mais qui n'ont jamais été mis en place chez Haulotte – comme le tutorat, les formations groupées qui associent cadres et non-cadres ou la possibilité de tester un autre métier», explique Claudia De Jesus, élue CSE au deuxième collège (cadres, techniciens, agents de maîtrise...). La section s'est également emparée des questions liées à la prévention et à la sécurité. Alors que le système de primes mis en place par la direction ne convenait à personne, elle en a élaboré un nouveau plus en phase avec la réalité du terrain et a convaincu la direction de le tester. L'accord est simple : si les accidents du travail reculent, il sera gardé; sinon, la direction reprendra la main. «Avec le temps, la section a gagné en maturité», assure Franck. On se rend compte que si on propose, on a des chances d'obtenir, que c'est à nous d'imposer de nouveaux sujets de dialogue social.»

Jérôme Citron



Les nacelles élévatrices d'Haulotte sont fabriqués dans six sites à travers le monde (trois en France, un en Chine, un aux États-Unis et un en Roumanie).

les chiffres de la France. Or c'est bien en prenant en compte l'activité de l'entreprise dans son ensemble qu'il est possible de comprendre les enjeux et les marges de manœuvre pour négocier.»

Stratégie syndicale validée

Les résultats des élections professionnelles montrent bien que les salariés valident la stratégie de dialogue et le pragmatisme de la section CFDT, qui a toujours été majoritaire dans le groupe. «Au fil des années, nous avons su asseoir notre crédibilité, tant auprès des salariés que de la direction», explique ce militant convaincu par cette approche constructive. Le conflit perpétuel ne m'intéresse pas. Je crois que je ne serais pas resté délégué syndical s'il n'y avait pas cette volonté d'échange de part et d'autre.» Avec 80% des voix aux premières élections du comité social et économique (CSE) en mars 2019 (la CGT et la CFE-CGC ne sont présentes chacune que dans l'un des trois sites français du groupe), l'heure est plus que jamais au dialogue, mais avec des objectifs beaucoup

revu pour que les indicateurs et objectifs retenus puissent être réellement atteints par les salariés. La section CFDT veut à présent négocier un accord pour les salariés en fin de carrière. Elle demande un jour de repos supplémentaire et un accès facilité au temps partiel bénéficiant aux salariés âgés de plus de 55 ans. La direction n'a pas encore donné suite à ces revendications mais les militants comptent bien avancer sur ce sujet dans les prochains mois.

Relation de confiance

Parallèlement à ces négociations, le travail syndical classique de défense individuelle des salariés n'a pas été oublié. L'an passé, alors qu'un poste se libérait dans l'entreprise, la direction a refusé à un salarié en CDD de l'embaucher parce qu'il y avait déjà un membre de sa famille dans les murs. Cette décision a tellement révolté ses collègues qui appréciaient son caractère et son travail qu'une pétition a été signée par l'ensemble des salariés. La CFDT a accompagné ce mouvement et finalement obtenu de la direction qu'elle revienne sur sa décision

© Stéphane Audras/RÉA



L'accord du 9 mars prévoit pour les cadres de nouveaux droits en matière d'évolution professionnelle, d'éthique et de qualité de vie au travail.

ENCADREMENT

QUE CONTIENT L'ACCORD SIGNÉ PAR LA CFDT ?

Après plus de deux ans de négociation, un accord national interprofessionnel a été proposé à la signature le 28 février. Le texte inscrit dans son préambule les critères d'une définition modernisée de la catégorie encadrement et reconnaît que « *le cadre se distingue par la position très particulière qu'il occupe dans l'entreprise* ». Cette définition par la fonction et non par le statut était réclamée par toutes les organisations syndicales. Parmi les points forts à souligner, la prévoyance des cadres est confortée (le texte confirme que l'ANI du 17 novembre 2017 demeure en vigueur). De nouveaux droits revendiqués par la CFDT y figurent : des évolutions professionnelles, un droit à l'éthique, à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle, des garanties en cas de délégation de pouvoir.

Un outil facilitant le dialogue social

L'accord, présenté comme « *un outil de réflexion* », vise à faciliter le dialogue social et « *permettre d'identifier les enjeux relatifs* »

aux relations de travail entre les employeurs et cette catégorie de salariés ». Ainsi, il reconnaît l'existence, au-delà des branches, de caractéristiques et d'enjeux transversaux nécessitant « *une attention particulière* » et recommande entre les branches et les entreprises la mise en place d'espaces de dialogue sur des points de vigilance. « *Sans instituer un cadre de négociation obligatoire, l'accord constitue un point d'appui pour développer du revendicatif "cadre" et en faire un objet de dialogue social prioritaire, comme nous y engage la résolution générale du congrès de Rennes* », précise Laurent Mahieu, secrétaire général de la CFDT-Cadres.

Après FO et la CFTC, le Bureau national de la CFDT réuni le 12 mars a décidé à son tour de signer l'accord. Doivent encore le ratifier l'Ugict-CGT et la CFE-CGC (qui consultera ses instances le 30 mars). Un point, souligné par l'ensemble des organisations, fait déjà consensus : l'importance d'arriver à un accord paritaire après deux ans de gel du dialogue social interprofessionnel.

Claire Nillus

267 MILLIONS DE JEUNES DÉCROCHEURS

Le phénomène des jeunes décrocheurs s'accroît dans le monde. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le nombre de *Neet* (ni scolarisés ni en emploi ni en formation) est passé de 259 millions en 2016 à 267 millions en 2019, et devrait augmenter pour atteindre 273 millions en 2021. Les jeunes femmes sont deux fois plus concernées que les jeunes hommes. « *Ces tendances impliquent que l'objectif assigné par la communauté internationale de réduire sensiblement le taux de Neet d'ici à 2020 [conformément aux objectifs de développement durable] ne sera pas atteint* », précise l'OIT, qui pointe notamment un risque de précarité induit par le développement des plateformes numériques et la nécessité d'adapter le contenu des formations professionnelles aux nouveaux besoins.

L'EUROPE DOIT SE RASSEMBLER AUTOUR DE SES VALEURS

À quelques semaines de la présentation par l'Union d'un pacte européen sur l'asile et les migrations, la CFDT appelle les États membres à construire « *une véritable politique commune sur l'immigration et une harmonisation des règles de reconnaissance du statut de réfugié pour un véritable système d'asile européen* ». Face à la situation actuelle en Grèce, la CFDT juge utile de rappeler les valeurs qui fondent le socle de l'Union européenne : le respect de la dignité humaine, la liberté, la démocratie, l'égalité, l'état de droit, le respect des droits de l'homme.

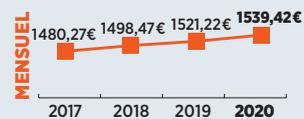
INDEX DE L'ÉGALITÉ, PREMIERS RÉSULTATS APRÈS UN AN

Les entreprises de plus de 1000 salariés passées à l'index de l'égalité professionnelle en 2019 ont publié au début mars leur note actualisée pour l'année 2020. Cette année, 40 grandes entreprises sont encore en « *alerte rouge* », avec une note inférieure à 75 sur 100. Elles étaient 200 dans ce cas en 2019. L'amélioration porte notamment sur le critère d'augmentation au retour du congé de maternité. Cette obligation légale est aujourd'hui appliquée par neuf entreprises sur dix, au lieu de deux sur trois l'an dernier.

Repères

SMIC BRUT

Au 1^{er} janvier de chaque année



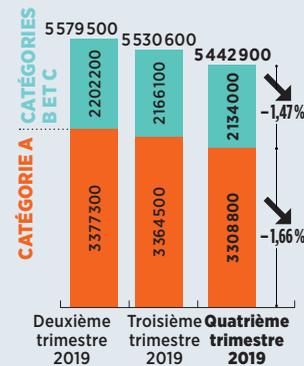
EMPLOI SALARIÉ

Au 4^e trimestre 2019 : + 0,4 %

- 19741500 personnes ont un emploi salarié privé (soit +1,4% sur un an) ;
 - 5799900 personnes travaillent dans la fonction publique (soit +0,4% sur un an).
- TOTAL : 25 541 400 salariés** en France (hors Mayotte).

CHÔMAGE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

- Catégorie A : personnes sans activité
- Catégories B et C : personnes exerçant une activité réduite



TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU BIT

Au 4^e trimestre 2019

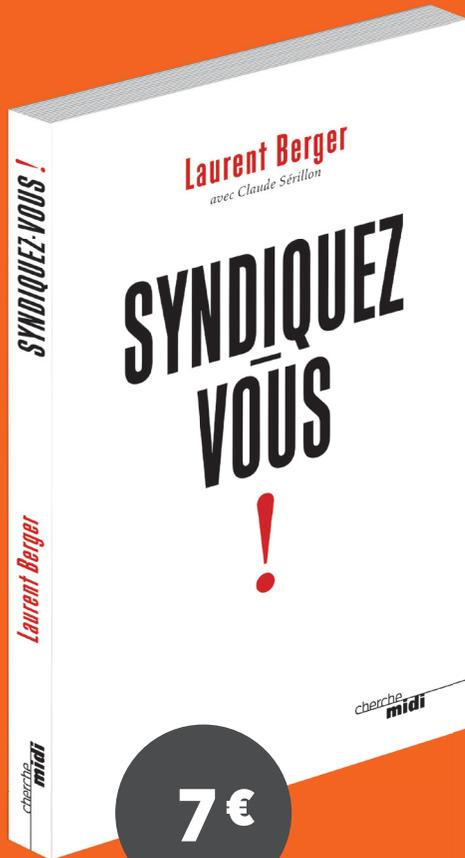
8,1% de la population active en France, y compris Drom (départements et régions d'outre-mer), hors Mayotte.

TAUX DE CHÔMAGE EN EUROPE

En janvier 2020

- Zone euro : 7,4 %
- Europe des Vingt-Huit : 6,6 %

Cfdt: SYNDIQUEZ-VOUS !



C'est un témoignage militant que porte Laurent Berger dans ce livre écrit avec le journaliste Claude Sérillon. À travers son parcours et surtout les rencontres de militantes et militants dans les équipes CFDT, il appelle chacun à s'engager sur son lieu de travail et plus largement dans la société.

Syndiquez-vous ! raconte ce que représente l'engagement syndical pour les hommes et les femmes au quotidien : agir pour de meilleures conditions de travail, faire partie d'un collectif, inventer une nouvelle manière de vivre au travail de façon plus solidaire... mais aussi une belle voie d'émancipation personnelle et collective !

Un témoignage qui rend fier de s'engager et donne envie de découvrir le syndicalisme !

Éditions du CHERCHE MIDI
ISBN : 978-2-7491-6249-24
RÉF. L452

Frais de port
OFFERTS

Cfdt:

SYNDIQUEZ-VOUS ! Réf. L452

À COMMANDER DÈS AUJOURD'HUI AUPRÈS DE CFDT PRODUCTIONS

Prix 7€ x exemplaire(s) = €

TOTAL = €

Nom / Prénom _____

Adresse _____

Code postal _____

Ville _____

Téléphone _____

Mèl _____

Un numéro de téléphone ou une adresse mèl sont indispensables à La Poste pour le suivi de votre envoi.

Renseignements au 01 42 03 83 53 ou catalogue@cfdt.fr

COMMANDE À ADRESSER À CFDT Productions 4, bd de la Villette - 75955 Paris CEDEX 19
accompagnée de votre chèque de règlement à l'ordre de CFDT Productions.



CFDT.FR

Se projeter dans l'univers des emplois de demain

Comment les bassins d'emploi, les filières et les métiers se transforment-ils sous l'impact du numérique, du réchauffement climatique, des évolutions démographiques et sociologiques, de la transformation des modèles économiques...? Quelles leçons en tirer pour anticiper les changements, au niveau du marché du travail et de l'entreprise, et sécuriser les parcours des salariés? C'est le pari ambitieux d'une étude réalisée par l'observatoire régional Défi métiers* et présentée aux militants franciliens le 4 mars. Les dynamiques à l'œuvre y sont étudiées finement, aussi bien sur le plan régional que national, et s'appuient sur un solide corpus statistique. Certaines tendances

déjà connues sont rappelées. La transition écologique par exemple, qui verdit les métiers du transport et du bâtiment et en voit émerger d'autres tels que maître-composteur ou agent de reconditionnement des biens usagers – ou encore l'évolution démographique, qui booste la *silver economy* avec son lot d'emplois liés au maintien à domicile.

Certains métiers ont le vent en poupe, d'autres sont en repli
D'autres analyses se révèlent plus pointues : si les métiers du numérique continuent de se développer, tous ne connaissent pas le même succès : les *data scientists* (analystes de données massives) ont la cote, alors que les administrateurs réseau télécom et les techniciens informatiques

voient leurs effectifs baisser depuis 2009. Au-delà d'une connaissance approfondie de l'évolution des bassins d'emploi d'Île-de-France, l'étude de Défi métiers apporte une méthode de travail. « Cette démarche me semble très utile et transposable à l'échelle de l'entreprise », confirme Valérie Delacourt, coordinatrice CFTD du groupe Crédit Agricole SA, qui s'apprête à entamer une négociation sur la gestion des parcours, des emplois et des compétences et compte présenter l'étude de Défi Métiers lors d'une réunion préparatoire.

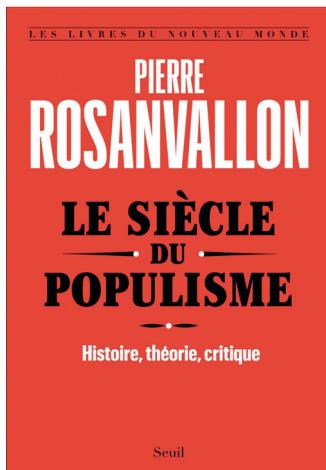
Marie-Nadine Eltchaninoff

* Le Carif-Oref francilien : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation/ Observatoire régional de l'emploi et de la formation (organisme paritaire).

RENCONTRE

Comprendre le populisme pour mieux le combattre

Le 12 mars, Pierre Rosanvallon, sociologue, historien et professeur au Collège de France, est intervenu devant les membres du Bureau national. L'occasion pour cet auteur prolifique de démonter les ressorts de cette idéologie et de rappeler à la CFTD et à ses militants les défis auxquels ils doivent faire face. « Nous sommes dans une période populiste, insiste Pierre Rosanvallon. Donald Trump aux États-Unis, Viktor Orbán en Hongrie en sont les exemples les plus illustres. Ils sont la conséquence des échecs de la démocratie et des dysfonctionnements de la justice sociale. En France, on les retrouve des deux côtés de l'échiquier politique. » S'il faut distinguer les populismes de gauche et de droite sur certains aspects, ils partagent de nombreuses caractéristiques : une rhétorique violente, un rejet viscéral des corps intermédiaires, un refus de l'opposition, une



stratégie de diabolisation des médias et l'opposition systématique du « vrai peuple » face une élite (culturelle, intellectuelle, financière...).

Le syndicalisme est ancré dans le réel

Le chercheur l'affirme sans détour : les organisations

syndicales, et notamment la CFTD, ont un rôle déterminant à jouer. « Les syndicalistes progressistes sont ancrés dans le réel, ne se contentent pas des idéologies et portent un projet de société émancipateur », explique-t-il. Or c'est bien parce que les citoyens se sentent ignorés ou méprisés qu'ils cèdent aux sirènes du populisme. « Le démagisme est une doctrine séduisante et facile à appliquer. » Une fatalité? Pas selon l'auteur. Il estime qu'une initiative comme le Pacte de pouvoir de vivre permet de lutter efficacement contre la désespérance et la peur face à l'avenir. « Ce collectif permet d'agir sur les valeurs que vous défendez. Démocratie, liberté, solidarité ne sont pas que des grands mots et de belles théories. Quand ils sont appliqués localement, ils deviennent des actes qui transforment le quotidien des gens et des travailleurs. »

Guillaume Lefèvre

AGENDA

LUTTE CONTRE LE COVID-19

La CFTD recommande à tous d'appliquer strictement les consignes sanitaires et de sécurité (gestes barrières, confinement...) émises par les autorités compétentes, ministère de la Santé, Agences régionales de santé (ARS) et préfets. Les rassemblements sont annulés et l'organisation de réunions en visioconférence doit être privilégiée. Les dates indiquées ci-dessous le sont à titre indicatif; elles peuvent évidemment être amenées à évoluer.

CALENDRIER DES INSTANCES CONFÉDÉRALES

- Le **Bureau national** de la CFTD se tiendra les **22 et 23 avril**, les **17 et 18 juin**, les **15, 16 et 17 septembre**, les **18 et 19 novembre** et les **16 et 17 décembre**.
- Le **Conseil national confédéral** aura lieu les **12, 13 et 14 mai** et les **13, 14 et 15 octobre**.

EXPRESSIONS DIRECTES

Les prochaines expressions directes de la CFTD sur les chaînes publiques auront lieu comme suit : le **21 avril** sur France 2 vers 0h30 et le **23 avril** sur France 5 vers 8h50 sur le thème du Pacte du pouvoir de vivre; le **10 mai** sur France 3 vers 11h30; le **2 juin** sur France 2 vers 0h30; le **4 juin** sur France 5 vers 8h50; le **20 juin** sur France Inter à 19h55; le **21 juin** à 6h55 sur France Bleu; le **4 août** sur France 2 vers 13h50; le **7 août** sur France 5 vers 22h30; le **8 août** sur France 3 vers 17 heures; le **12 septembre** sur France Inter à 19h55; le **13 septembre** sur France Bleu à 6h55; le **11 octobre** sur France 3 vers 11h30.

Retrouvez toute l'actualité (articles, reportages, interviews...) sur le site www.cfdt.fr. Un PDF en ligne de Syndicalisme Hebdo sera disponible chaque semaine à compter du présent numéro.