

ÉDITORIAL
Plus nombreux,
plus forts

© Virginie de Galzain

En ces temps troublés, félicitons-nous, collectivement, de notre progression en 2019 : avec 4 251 adhérents de plus qu'en 2018, nous enregistrons une progression de 0,68%, ce qui porte notre nombre d'adhérents à 625 525. Cette embellie témoigne du travail quotidien des équipes militantes – bravo à elles ! – et confirme la place de la CFDT dans le paysage syndical français. Mais elle reste trop timide ; il nous faut donc redoubler d'efforts pour réaliser notre objectif de congrès de + 10 % d'adhérents. Certains syndicats l'ont compris, nous pouvons faire de cette période de crise un levier de syndicalisation. Depuis le 17 mars, toute la CFDT a fait la preuve de sa capacité d'engagement et de proximité aux côtés des salariés. À l'heure de la reprise d'activité, elle fait encore la démonstration de l'utilité de notre syndicalisme. Parce que nous sommes « fiers d'être à la CFDT », appelons les salariés à nous rejoindre.

Béatrice Lestic,
secrétaire nationale

• CHÔMAGE PARTIEL : COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE PRÉSERVÉES P. 2
• EHPAD : LA PRIME N'EXONÈRE PAS L'EMPLOYEUR DE SES OBLIGATIONS P. 3



© Jean-Claude Moschetti/REA

TÉLÉTRAVAIL

CRÉER LES CONDITIONS
D'UN TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ

- LE TÉLÉTRAVAIL DEVRAIT RESTER LA RÈGLE DANS LES ENTREPRISES PENDANT LES PREMIÈRES SEMAINES DU DÉCONFINEMENT.
- EN TEMPS ORDINAIRE COMME EN TEMPS DE CRISE, IL DOIT ÊTRE MIS EN PLACE DANS LE CADRE D'UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ.
- DANS UN TEXTE COMMUN, LA CFDT, LA CFTC ET L'UNSA ONT FAIT CONNAÎTRE LEURS PRÉCONISATIONS.

Ces dernières semaines, la moitié des télétravailleurs confinés chez eux pratiquait cette forme de travail à distance pour la première fois. Le nombre de télétravailleurs est passé de 1,8 million avant l'épidémie à huit millions en France. De cette expérience inédite on peut d'ores et déjà tirer plusieurs enseignements. Le premier, c'est que « la mise en place du télétravail s'est faite de façon empirique dans beaucoup d'entreprises qui n'avaient pas anticipé cette possibilité », souligne Catherine Pinchaut, secrétaire nationale.

Ainsi, tel qu'exercé depuis la mi-mars, en particulier dans les

entreprises ou les administrations qui n'y ont jamais eu recours auparavant, ce travail à distance imposé s'apparente plutôt à du travail à domicile dans des conditions souvent dégradées : les salariés ne disposent pas toujours de matériel adapté ni d'un espace dédié et beaucoup d'entre eux ont dû mener de front exigences professionnelles, garde d'enfants et école à la maison.

À chaud, des constats mitigés

En avril, plusieurs enquêtes ont esquissé à grands traits ce qui a fonctionné ou non pendant cette période et ce dont il faudra tenir compte à l'avenir. Les premières réponses au questionnaire en ligne

« Mon travail à distance, j'en parle ! » – réalisé entre le 1^{er} et le 20 avril par Res publica et pour lequel Terra Nova et la CFDT sont partenaires – met en évidence la capacité des salariés à s'adapter au télétravail imposé en dépit du niveau de préparation souvent insuffisant de leurs entreprises (seulement 21% étaient bien préparées). L'enquête révèle un autre point crucial : une majorité (60%) ne connaît pas l'accord télétravail de son entreprise ni s'il en existe un...

Selon une consultation menée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), la moitié des répondants s'estime plus ...

... fatiguée qu'à l'accoutumée et, parmi eux, davantage de femmes et de managers. Cependant, depuis le 11 mai, le télétravail est perçu comme la solution par beaucoup, notamment pour désengorger les transports en commun.

Faut-il en faire la norme plutôt que l'exception comme l'a annoncé PSA ? Dès septembre, le constructeur souhaite généraliser le travail à distance pour 80 000 salariés qui ne seraient présents sur site qu'un jour et demi par semaine... La CFDT ne cache pas son inquiétude, notamment sur la perte de lien social et la désinsertion professionnelle que pourrait entraîner un tel dispositif. « Il y a urgence à fixer des règles collectives : équipements, sécurisation des données, postes et tâches éligibles, travailleurs handicapés... beaucoup de thèmes demeurent des zones d'ombre », rappelle la CFDT-Cadres, qui précise qu'« en cas de circonstances exceptionnelles justifiant la mise en place du télétravail, il y a seulement quelques lignes dans le code du travail, article L1222-11 ».

Loin d'être tous égaux face au télétravail

Dans le cadre des discussions qui vont s'ouvrir sur la reprise de l'activité, la CFDT, la CFTC et l'Unsa préconisent dans un document commun daté du 15 mai une réflexion globale sur les organisations de travail au sein des entreprises et administrations : « Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui ne peut devenir une modalité mobilisable pour 100% du temps et de l'activité de travail des salariés. C'est l'alternance télétravail-travail en présentiel qui doit être privilégiée afin notamment d'éviter le phénomène d'isolement du télétravailleur et les risques professionnels associés, notamment les RPS. » Il faut pour cela donner la parole aux télétravailleurs sur ce qu'ils ont vécu pendant le confinement. « Tous ne sont pas égaux, ni face au confinement ni face au télétravail. Le télétravail ne doit pas accroître ces inégalités. Au contraire, il peut

être un levier de l'égalité professionnelle. Pour cela, il faut s'assurer de l'égalité d'accès au télétravail entre femmes et hommes. »

Pour élargir au plus grand nombre la possibilité de télétravailler, le document commun stipule que « tout poste lors de sa création ou sa modification doit intégrer la possibilité que certaines activités ou tâches soient télétravaillables ». « C'est un point essentiel car la période actuelle révèle que beaucoup de personnes se sont trouvées privées d'activité faute de cette réflexion préalable sur les tâches télétravaillables, relève Jérôme Chemin, de la CFDT-Cadres. Toutefois, le télétravail doit demeurer sur la base du volontariat, avec pour seule exception à la règle des circonstances exceptionnelles comme celle que nous vivons. » La mise en œuvre du télétravail passe aussi par une remise à plat des pratiques managériales, la régulation de la charge de travail et l'effectivité du droit à la déconnexion. Plusieurs constats sur le management à distance figurent déjà dans l'accord national interprofessionnel du 28 février 2020 sur l'encadrement, des considérations que la CFDT ne manquera pas de rappeler dans les discussions à venir.

Feu vert pour un « diagnostic paritaire »

Malgré les demandes des organisations syndicales, ces discussions ne devraient pas avoir lieu dans le cadre d'une négociation sur le télétravail, le patronat ayant décliné cette proposition. Le Medef a néanmoins ouvert la voie à un « diagnostic paritaire ». Le 15 mai, il a invité les partenaires sociaux par courrier à analyser collectivement « les opportunités et difficultés rencontrées par les salariés comme par les entreprises » pendant le confinement. Les organisations syndicales ont décidé de saisir cette opportunité de convaincre le patronat de lancer une négociation pour l'avenir du télétravail, la dernière datant de 2005. Une première réunion pourrait se tenir dès le début juin.

Claire Nillus



© Hervé Rommé/REA

Là où la CFDT négocie les couvertures santé, des dispositions ont souvent été intégrées afin que les salariés au chômage partiel restent couverts.

CHÔMAGE PARTIEL COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE PRÉSERVÉES

L'explosion de l'activité partielle (12 millions de salariés du privé sont concernés) a soulevé une question centrale : quid de la protection sociale des personnes concernées ? Juridiquement, le chômage partiel est une suspension du contrat de travail. C'est l'État et l'assurance-chômage qui versent une allocation équivalente à 84% du salaire net, voire 100% pour les personnes au Smic. Or, en l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur n'a plus l'obligation de cotiser, notamment pour la complémentaire santé et la prévoyance. Un comble !

La situation que de nombreux contrats n'avaient pas prévue

En pleine crise sanitaire, priver une partie des salariés de cette protection essentielle est insensé. « Dans les entreprises où la CFDT est présente pour négocier les couvertures santé, des dispositions ont la plupart du temps été intégrées afin que les salariés restent couverts lorsqu'ils sont au chômage partiel, explique Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale chargée de la protection sociale. Mais de nombreux contrats n'avaient pas prévu cette situation, laissant un vide de couverture, surtout pour les salariés qui travaillent dans les petites et moyennes entreprises, où la présence syndicale est plus rare. »

Heureusement, les organisations syndicales se sont emparées de cette question dès les premiers jours de la crise et ont pu trouver une solution. Dans un premier temps, les groupes de protection sociale (gérés de manière paritaire), qui assurent la très grande partie des contrats complémentaires, ont accepté de couvrir les risques même si elles ne percevaient plus l'ensemble des cotisations. Mais cette solution ne pouvait être que temporaire tant elle risquait à terme de déstabiliser l'ensemble du système. Les représentants des salariés et du patronat se sont donc mis autour de la table. Il n'a pas été possible de conclure un accord national interprofessionnel dans l'urgence faute de l'accord du Medef. Mais la CFDT, avec d'autres organisations syndicales, a porté ses propositions auprès du gouvernement, qui, in fine, a accepté de les transcrire dans le projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, en cours d'examen parlementaire. Sauf coup de théâtre, la loi devrait garantir le maintien des cotisations et donc la couverture de tous les salariés lorsque l'entreprise doit les placer en activité partielle. Une victoire pour les travailleurs !

Jérôme Citron

EHPAD

LA PRIME N'EXONÈRE PAS L'EMPLOYEUR DE SES OBLIGATIONS

Olivier Véran annonçait le 11 mai une prime pour les agents et salariés des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). Elle doit concerner l'ensemble des établissements du territoire, quel que soit leur statut (public, associatif, privé à but non lucratif ou privé à but lucratif). Mais avec une distinction : d'un montant de 1500 euros dans les 33 départements les plus touchés par l'épidémie de coronavirus, elle ne sera que de 1000 euros dans les autres départements. Cette annonce est une première réponse au dévouement des personnels des Ehpad qui ont vécu des situations dramatiques. «*Ils ont dû faire face à des conditions de travail exceptionnelles imposées pour lutter contre le virus. Ils ont été confrontés à nombreux décès. Certains personnels ont été contraints de se confiner au sein de leur établissement, au mépris du respect des règles d'hygiène élémentaires, du respect des gestes barrières et de la législation sur le temps de travail*», souligne Ève Rescanières, secrétaire générale de la CFDT-Santé-Sociaux. Aussi, si cette mesure va dans le bon sens, la prudence reste de mise. «*Nous attendons de voir concrètement qui sera concerné et sur quels critères. Il y a beaucoup de déclarations qui*

contrastent avec la vérité des textes ces derniers temps.» De son côté, la Fédération Interco salue une décision qui ne laisse pas le dernier mot aux collectivités territoriales. «*Il aurait été inacceptable que cette prime puisse être perçue dans certains territoires et pas dans d'autres.*»

Travailler sur l'attractivité du secteur

Si cette prime est un signal positif, la secrétaire générale d'Interco alerte : «*Cela ne doit pas éteindre les revendications plus durables. Les personnels doivent avoir les moyens d'accomplir leur mission.*» Même son de cloche du côté de la CFDT-Santé-Sociaux ; les primes versées aux soignants et accompagnants ne devront pas être un solde de tout compte. «*Il faudra travailler sur les rémunérations, les conditions de travail et l'attractivité du secteur.*» Plus qu'une prime, la CFDT rappelle l'urgence de réinventer les prises en charge et l'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie. «*Il faut en finir avec l'indignité ! La loi promise sur le grand âge doit enfin être mise à l'ordre du jour, pour reconnaître le travail des professionnels*», rappelait Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale de la CFDT chargée de la santé.

Guillaume Lefèvre

Au-delà de la prime versée aux soignants et accompagnants, la CFDT insiste sur la nécessité de réinventer la prise en charge des personnes âgées.



© Sébastien Ortola/Réa

ASSURANCE-CHÔMAGE
ANNULER
TOUTE LA RÉFORME

Voilà des mois qu'ils alertent sur les conséquences dramatiques

de l'application de la réforme d'assurance-chômage. Une nouvelle fois, organisations syndicales et associations réclament le retrait pur et simple de cette réforme dont le premier volet a fragilisé des dizaines de milliers de chercheurs d'emploi et de travailleurs précaires. Malgré plusieurs évolutions du fait de la crise sanitaire (report du nouveau mode de calcul de l'allocation, accès de certains démissionnaires à l'assurance-chômage, suspension de la dégressivité pour les hauts revenus...), le gouvernement refuse toujours d'abandonner sa réforme. Début mai, la ministre du Travail a réitéré son souhait d'engager une réflexion avec les partenaires sociaux afin d'adapter rapidement les règles de l'assurance-chômage «*au-delà des mesures de prolongation des droits déjà prises*». Mais pour la CFDT et les cosignataires du communiqué commun (SNC, Unsa, Fage, ATD Quart Monde, FAS, MNCP et Coorace), «*une nouvelle décision de reporter l'entrée en vigueur des règles ne ferait que déplacer les problèmes à plus tard*» avec les conséquences que l'on sait pour «*ceux qui ne pourront accéder à l'emploi [comme pour] ceux qui vont perdre leur emploi du fait de la dure crise économique*».

246 000 chômeurs de plus

Selon les derniers chiffres de Pôle emploi, le nombre de chômeurs a enregistré en mars sa plus forte hausse (+ 7,1% en un mois). Plus que jamais, l'assurance-chômage doit jouer son rôle d'amortisseur social. «*C'est en protégeant et en accompagnant mieux les plus exposés au chômage que seront créées les conditions d'une communauté plus humaine et plus forte*», rappellent les signataires. Puisse leur message être entendu.

Anne-Sophie Balle

Push web

📌 À NE PAS RATER
CETTE SEMAINE...

[Interview] "Il faut inventer de nouvelles solutions"

Dans un entretien croisé accordé au journal *Le Parisien* daté du 17 mai, Laurent Berger et Geoffroy Roux de Bézieux, respectivement numéro un de la CFDT et du Medef, ont échangé sur leur vision de la crise et la place qu'ils accordent au dialogue social dans la reprise. «*La confiance et le dialogue sont déterminants pour imaginer les nouvelles règles que le Covid nous impose*», résume notamment Laurent Berger. Pour son homologue patronal, «*on est entré dans un monde économique et des modèles qu'on ne connaît pas*». Et dont on ne sortira pas sans prendre le temps de l'analyse, selon le secrétaire général de la CFDT. «*Il faut accepter de tout regarder, même des choses qu'on n'a pas forcément envie de voir comme le fait que les plus fragiles ne sont pas les mieux protégés par notre système de protection sociale*». Une allusion à peine voilée à la réforme de l'assurance-chômage, dont la CFDT continue de demander le retrait, à l'inverse du patronat. À lire sur www.leparisien.fr (accès réservé).

[Article] La fabrique des solidarités, à vous de jouer !

Ne laisser personne sur le bas-côté, le temps que durera cette crise. C'est l'objectif des initiatives mises en place depuis la mi-mars par les syndicats, associations et autres organismes de protection sociale. Que ce soit pour soutenir les professionnels en première ligne, informer les travailleurs ou sécuriser les emplois, la CFDT recense et met à jour l'ensemble des initiatives solidaires dont elle est partenaire. À retrouver sur www.cfdt.fr, rubrique «*Crise du Covid-19*».

ROUEN MÉTROPOLE GARDER LE CAP

POUR LA SECTION CFDT DE LA MÉTROPOLE ROUEN NORMANDIE, LA CRISE DU CORONAVIRUS A ÉTÉ L'OCCASION DE RÉAFFIRMER L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL. AVEC SUCCÈS.

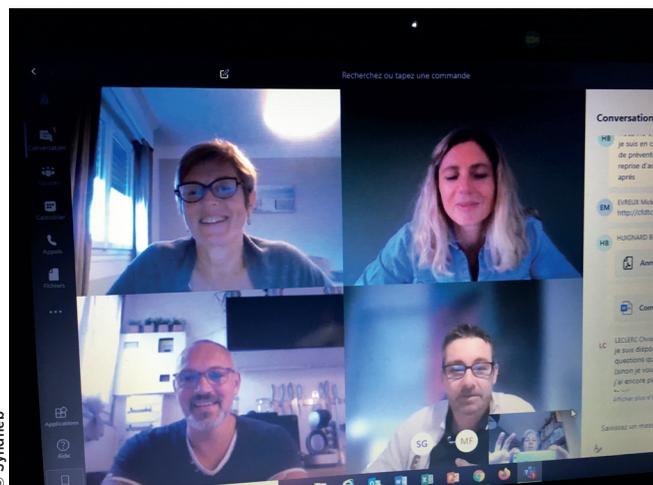
Garder le cap : ainsi pourrait être définie l'attitude de la section CFDT de la Métropole Rouen Normandie tout au long de la crise sanitaire liée au Covid-19. Bien sûr, la période a été compliquée ; et l'annonce du confinement, déstabilisante. « *Mais nous avons tout de suite tenu à maintenir l'activité syndicale* », souligne Boris Huignard, secrétaire de la section. Résolue, l'équipe se met vite à l'utilisation des nouveaux outils de visioconférence afin de poursuivre son travail syndical confiné mais très actif. « *Il a fallu quelques jours pour s'organiser, s'adapter, mais on s'y est vite mis* », note Ingrid Ioannidis, la secrétaire adjointe de la section. D'abord pour garder le lien avec ses 135 adhérents et, plus globalement, avec l'ensemble des 2000 agents que compte la Métropole (dont 185 de droit privé). Depuis plusieurs années, la CFDT se place en tête de l'échiquier syndical, devant la CGT. L'équipe réactive son blog, sur lequel elle poste de nombreuses informations relatives au Covid. « *Comme il était exclu de tenir nos permanences physiques, nous avons aussi proposé la possibilité de nous joindre par mail. Et d'organiser des rendez-vous téléphoniques, si besoin* », explique Boris. La liste des numéros de portables des membres de la section figure d'ailleurs en bonne place sur le blog. Un lien important, surtout dans une période qui génère parfois beaucoup d'anxiété de la part des personnels.

Une bonne communication

Le cap, la section l'a également gardé en maintenant un dialogue social constructif. « *Par chance, nous avons déjà une bonne qualité*

de dialogue social avec la direction à l'échelle de la Métropole. Les syndicats sont associés et écoutés. Je crois que la direction a compris l'importance de ce que nous pouvions rapporter des remontées du terrain, du fait de notre proximité avec les agents. Et elle en tient compte », reconnaît Mickaël Évreux, responsable du développement et de la communication pour la section

il n'y a pas eu les mêmes couacs. Là, nous avons vu une gestion de crise coordonnée de manière beaucoup plus pertinente. Globalement, la Métropole a été au rendez-vous », indique Ingrid Ioannidis. Dès les premiers jours du confinement, les consignes de sécurité ont été données – et les moyens qui vont avec – pour que les agents qui ont continué à travailler, à l'instar des ripeurs,



Les membres de la section de la Métropole Rouen Normandie se sont initiés tôt à la visioconférence pour maintenir le lien entre eux et avec les adhérents.

et membre du CHSCT. Pendant toute la durée de la crise, ce ne sont pas moins de deux réunions de CSE et de CHSCT par semaine qui sont organisées, en visioconférence, avec la direction. « *On avait même encore plus de contacts avec elle qu'habituellement* », indique l'équipe CFDT. Les membres de la section CFDT en sont également persuadés : les deux dernières crises majeures qu'a dû affronter la Métropole (les gilets jaunes et l'incendie de l'usine Lubrizol, en septembre 2019) leur ont « *permis d'apprendre de [leurs] erreurs* ». « *Très clairement, notamment en matière de communication,*

puissent le faire dans les meilleures conditions possibles. Ce que confirme le ripeur William Bouyagi : « La hiérarchie a fait le maximum pour qu'on puisse travailler dans de bonnes conditions de sécurité. On a tout de suite eu des gants, du gel et des lingettes. » Certes, pendant une quinzaine de jours, « nous étions trois dans le camion : le chauffeur et deux ripeurs. Mais, rapidement, la direction a pu récupérer des véhicules de service : on n'était plus que deux dans la cabine et le troisième suivait en voiture. » Lorsqu'il a été question d'anticiper le déconfinement, la Métropole s'est chargée de commander

500000 masques lavables, qui ont été distribués aux habitants des 71 communes composant l'agglomération rouennaise.

La CFDT négocie une prime

Outre les aspects sanitaires et de sécurité des personnels, l'équipe CFDT a continué à négocier en vue de faire reconnaître l'implication des agents pendant toute la période de confinement. C'est ainsi qu'une prime de 20 euros par jour de présence sur le terrain a été attribuée à tous les agents qui ont pris des risques pour assurer la continuité des services (ramassages des ordures ou assainissement). La section a également pris une position courageuse et responsable (elle aura été la seule organisation syndicale à le faire) en signant un accord qui impose à tous les agents de prendre cinq jours de congés pendant la durée du confinement. « *Cela nous semblait une position juste, en solidarité avec nos collègues qui ont continué à être sur le terrain, mais aussi par rapport à notre employeur* », explique Ingrid Ioannidis. Dans cette période complexe, qui a imposé de nouvelles méthodes de travail, les élus CFDT n'ont vraiment pas démérité. On peut d'autant plus saluer leur action qu'eux-mêmes, en télétravail, et certains avec des enfants à la maison, étaient parfois extrêmement sollicités dans le cadre de leur travail. Comme Christian Leclerc, membre de la section, qui travaille au service prévention et qui, à ce poste, a été en première ligne pour préparer la reprise de l'activité des agents de la Métropole. Ou comme Fanny Mobas-Mangane, chargée de l'action culturelle et des manifestations, qui a dû gérer en urgence tous les aspects liés aux annulations de festivals et autres événements culturels qui devaient se tenir dès ce printemps. Malgré la tempête du Covid, l'équipe a bien su faire front. Dans cette période si particulière, elle a réaffirmé l'importance du dialogue social.

Emmanuelle Pirat

PÔLE EMPLOI

COMMENT SE PRÉPARE LA REPRISE ?

DANS LES 900 AGENCES QUE COMPTE L'OPÉRATEUR PUBLIC DE L'EMPLOI, LA SEMAINE PASSÉE A ÉTÉ CONSACRÉE À L'AMÉNAGEMENT DES SITES, EN VUE D'UNE RÉOUVERTURE AU PUBLIC DÈS LE 18 MAI. DANS QUELLES CONDITIONS ? COMMENT SONT IMPLIQUÉS LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ? REPORTAGE À CHAUMONT ET NANTES.

C'est comme un saut dans le vide qu'on essaierait de sécuriser avec le maximum d'élastiques. »

Au moyen d'une telle métaphore, Audrey, conseillère Pôle emploi de la banlieue nantaise, traduit la crainte d'un certain nombre d'agents de Pôle emploi liée à la perspective d'un retour trop rapide à une activité normale. « Le matériel est là. Mais l'information, elle, n'est pas toujours très claire. » Fermées depuis le 23 mars, les 900 agences de l'opérateur public de l'emploi se préparent à la réouverture depuis déjà plusieurs jours. Les grandes lignes du plan de reprise d'activité, présentées au début mai par la direction générale, ont depuis été soumises au comité social et économique (CSE) pour avis. Le document stipule notamment que la semaine du 11 mai devait être consacrée à la préparation de la réouverture des sites avec « des équipes chargées de définir l'aménagement des espaces communs et de ceux pouvant accueillir du public, ou encore le nombre maximal de collaborateurs et d'usagers pouvant être simultanément prévus en agence », précise les élus CFDT. Le tout avant une ouverture progressive au public à partir du 18 mai.

Des mouvements massifs de demandeurs d'emploi à éviter

À Chaumont (Haute-Marne), Carole Merle, conseillère et déléguée syndicale, fait partie de ces équipes volontaires sur le pont depuis le 11 mai. Après quelques jours passés à aménager la circulation avec un marquage au sol des plus scrupuleux et à installer le matériel (gel omniprésent et vitres en Plexiglas dans les bureaux), elle espère n'avoir rien oublié. « Toute cette

semaine, nos collègues ont eu la possibilité de nous remonter leurs interrogations et leurs idées quant aux conditions d'aménagement du site. Et, en parallèle, nous avons continué d'informer les demandeurs d'emploi que nous suivons par SMS ou téléphone sur les conditions d'ouverture qui seront, dans un premier temps, très limitées. »

Ne serait-ce que pour éviter, comme ce fut le cas le 11 mai sur le site voisin d'Épernay (Marne), un afflux de personnes devant les grilles de l'agence dès 8h30.



© Jean-Claude Moschetti/REA

Avec 246100 demandeurs d'emploi de plus enregistrés au mois de mars, les agents craignent que les situations d'urgence ne se multiplient. Pendant le confinement, le nombre d'appels au 3949 a littéralement explosé.

À Chaumont, seuls 8 agents sur les 38 que compte l'agence seront présents la première quinzaine de la reprise d'activité. Tous sont volontaires. Mais elle le sait : pour d'autres sites, le climat est encore anxiogène. « La présence sur site par rotation telle qu'envisagée par la direction à partir du 18 mai met mal à l'aise les agents dont certains ne sont pas rassurés à l'idée de revenir », confirme Sandrine, qui préconise, au nom de la CFDT, un plan de reprise d'activité en trois phases : une ouverture sans public prolongée au-delà

du 18 mai puis, au début juin, une reprise de l'accueil sur rendez-vous uniquement (sauf situations d'urgence afférentes à l'indemnisation, par exemple) et un retour des entretiens physiques entre conseillers et demandeurs d'emploi au début juillet.

Une consultation des instances à la dernière minute

Comme tout plan national destiné à être déployé sur le terrain, le plan de reprise de Pôle emploi fait naturellement l'objet d'après discussions. Côté direction,

ne s'y trompe pas, le dialogue social existe chez Pôle emploi. « Mais, dans le contexte particulier que nous connaissons, nous avons dû batailler pour pouvoir amender le projet de la direction générale et discuter des arêtes de ce plan au niveau local. Or nous savons que selon les territoires, et la couleur des zones dans lesquelles se trouvent nos agences, les élus syndicaux locaux ont un rôle central à jouer. » Raison pour laquelle la CFDT a insisté pour que les représentants de proximité soient associés aux différents collectifs des référents sanitaires dans toute cette phase préparatoire. « Nous avons établi une liste de mesures où sont répertoriées toutes les précautions nécessaires à un accueil dans de bonnes conditions, et dont le respect total sera la condition de notre feu vert à une reprise dans chacun des sites. »

Des agents partagés entre télétravail et présentiel

En Loire-Atlantique, la direction territoriale a confirmé que l'ensemble des agences seraient rouvertes le 18 mai. Mais, localement, la participation des salariés est plus ou moins active. À Nantes, les agents ont pu se rendre sur place pour vérifier les mesures sanitaires et les aménagements mis en place dans leur agence avant de choisir de reprendre ou non leur activité. Conseiller indemnisation à Nantes, Sébastien effectuait jusque-là son activité en télétravail, comme 28000 de ses collègues. Il a fait le choix de revenir en présentiel. « Notre capacité maximale est de 25 agents sur une cinquantaine, en règle générale. Mais il ne s'agit pas d'un objectif à atteindre. » Sur ce point, la CFDT veille.

Anne-Sophie Balle



© Jean-Claude Moschetti/REA

L'absence de travail et le manque de visibilité mettent en danger les salariés des associations et structures du secteur de l'animation et du sport.

ANIMATION & SPORT LES INQUIÉTUDES DU SECTEUR

Activités suspendues, terrains et gymnases désertés, centres de loisirs fermés... : pour la branche animation (désormais appelée Éclat*) comme pour celle du sport, la crise du Covid-19 constitue un choc sans précédent. L'inquiétude y est maximale. D'abord pour des raisons économiques : à l'arrêt depuis le 14 mars, « les structures font face à des pertes d'exploitation élevées; et dans ces secteurs où la quasi-totalité sont associatives, rares sont celles qui ont la trésorerie pour supporter le choc », indique Rémi Lourdel, secrétaire fédéral chargé de ces branches à la F3C (Communication, Conseil, Culture). Leurs principales ressources, qu'elles proviennent de subventions ou du mécénat, risquent d'avoir un sérieux coup de plomb dans l'aile.

L'indispensable maintien des subventions publiques

C'est pourquoi les partenaires sociaux de ces branches négocient âprement pour le maintien des subventions publiques et pour que les structures puissent bénéficier des dispositifs du style Bpifrance (prêts garantis). Ils demandent

en outre la levée d'un fonds d'urgence exceptionnel de relance destiné aux associations en difficulté. Les conséquences économiques sur l'emploi pourraient être désastreuses. « Il faut absolument éviter la précarisation accrue de salariés déjà fragiles car majoritairement à temps partiel. » Pour certaines activités très saisonnières (à l'instar des sports de voile et activités nautiques) comme pour tous les centres de loisirs, la perspective d'une saison blanche est très anxiogène. « Nous n'avons aucune visibilité sur cet été », reconnaît Nadia Khoulalene, déléguée syndicale centrale de l'UCPA, dont les 250 centres, en France et à l'étranger, ont été fermés au début de la crise. Pour les 3000 salariés en équivalent temps plein (ETP) et les 23000 CDD habituellement embauchés, l'incertitude est totale. Dans les structures, on s'interroge et s'inquiète des conditions d'accueil des enfants et des vacanciers ou du possible respect des règles de sécurité ou de distanciation sociale dans la pratique des activités.

Emmanuelle Pirat

* Éducation, culture, loisirs et animation au service des territoires.

AMAZON : UNE REPRISE D'ACTIVITÉ ENFIN SÉCURISÉE

Après des semaines de bataille syndicale et une fermeture historique des six entrepôts implantés en France, un accord vient d'être trouvé chez Amazon permettant la reprise d'activité à compter du 19 mai. CFDT, CGT, FO et Sud ont en effet obtenu les garanties de sécurité sanitaire protégeant les salariés, à savoir « une reprise progressive, sur la base du volontariat » et des mesures incitatives (majoration de 2 euros l'heure jusqu'à la fin mai, aménagement des horaires afin d'éviter les croisements de salariés...). Pour la Fédération des Services, cet accord marque la « reconnaissance tardive par Amazon de la légitimité des représentants du personnel ». Elle souhaite y voir « l'amorce espérée d'un dialogue social durable et loyal ».

VAINCRE LA LGBTPHOBIE, UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

Trente ans après avoir été retirée de la liste des maladies mentales par l'OMS, l'homosexualité est toujours considérée comme un crime dans 72 pays. Le 17 mai, la CFDT réitère son soutien et son engagement auprès des salariés et agents qui se considèrent discriminés ou stigmatisés en raison de leur orientation sexuelle. Elle appelle à des dispositifs de prévention dans les entreprises et de sanction en cas d'attitudes LGBTphobes.

ENQUÊTE SUR LA SÉNIORISATION : LA PROPOSITION CFDT EN TÊTE

Lancés par le sociologue Serge Guérin et plusieurs partenaires, dont la CFDT-Retraité, les États généraux de la séniorisation ont obtenu un premier résultat avec l'enquête réalisée à la fin avril. Il s'agissait de choisir entre 52 propositions les dix plus pertinentes à remettre au président de la République et au Premier ministre. Parmi ces dix propositions, celle de la CFDT-Retraité a recueilli 98% des votes. Elle porte sur l'éthique et la reconnaissance de la citoyenneté des personnes âgées et l'effectivité des mesures préconisées dans les rapports Libault et El Khomri. Ces États généraux pourraient désormais se décliner en rencontres régionales.

Repères

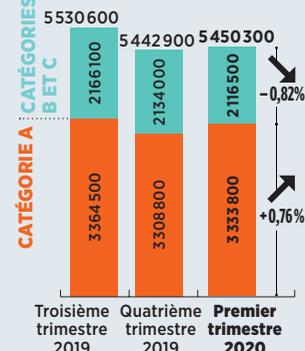
SMIC BRUT

Au 1^{er} janvier de chaque année



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 1^{er} trimestre 2020

7,8% de la population active en France, y compris Drom (départements et régions d'outre-mer), hors Mayotte.

Taux de chômage en Europe

En mars 2020

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



Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

LE SERVICE TÉLÉPHONIQUE RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS CFDT

**Bénéficiez d'un accompagnement personnalisé,
sur l'ensemble du territoire, par exemple :**

- Une question sur votre contrat de travail ou votre statut professionnel ?
- Un doute sur vos conditions de travail ?
- Un besoin d'information sur la formation professionnelle ?
- Une interrogation sur votre passage à la retraite ou sur le chômage ?
- Un problème plus personnel de mobilité ou de logement ?

LA CFDT VOUS ÉCOUTE ET VOUS RÉPOND :

- **PAR TÉLÉPHONE**, au **09 69 39 19 39** du lundi au vendredi de 9 h à 19 h et le samedi de 9 h à 13 h. Numéro non surtaxé (prix d'un appel local)
- **EN LIGNE**, sur votre espace adhérent **MONESPACE.CFDT.FR**

LE RÉSEAU CFDT VOUS AIDE À TROUVER LA BONNE RÉPONSE!

CFDT.FR

ÉLECTIONS TPE

Changement de timing et révision de la stratégie



© Anne Briuel/InfoCom CFDT

La CFDT va devoir utiliser encore plus qu'auparavant les outils numériques dans le cadre des élections TPE, qui se tiendront au début de l'année 2021.

Prévues à la fin novembre 2020, les élections professionnelles des petites entreprises et du particulier employeur se tiendront finalement du 25 janvier au 7 février 2021. Ce décalage est dû à la crise sanitaire venue chambouler à la fois le timing de mobilisation mais aussi la stratégie. Car mener des actions de proximité dans un contexte de distanciation sociale nécessite des ajustements. «*Nous devons utiliser ce délai pour poursuivre notre*

action à la rencontre des salariés des TPE, explique Inès Minin, secrétaire nationale chargée de la campagne, *et ne pas attendre le moment de l'élection pour se mettre à leur écoute.*» Des adresses par mail ou SMS doivent pouvoir «*montrer à ces salariés qu'ils peuvent se tourner vers la CFDT, comme beaucoup ont pu le faire pendant la crise, en s'adressant au service Réponses à la carte ou via la boîte mail Covid.*» Pendant les trois premières semaines de confinement, la

majorité des questions déposées sur la boîte Covid-19 émanait de salariés du particulier employeur, d'assistantes maternelles ou de salariés de TPE.

Campagne digitale en vue

L'idée de rebondir sur ce lien tissé pendant le confinement, au moyen des outils numériques, fait son chemin. «*Il nous faut nous réinventer. Il est donc probable que nous axions notre campagne sur le support digital avec notre appli dédiée*», indique Patrick Varachaud, secrétaire national de la CFDT-Services, qui avait engagé, avant la crise du coronavirus, une bonne dynamique de campagne, entre autres auprès des salariés des salons de coiffure. «*Nous devons affiner notre stratégie pour accompagner ces salariés, notamment dans toutes leurs difficultés nées de la crise : perte d'emploi, organisation des conditions de travail, etc.*», souligne Inès Minin. Les nouvelles modalités de la campagne devraient être fixées à la mi-juin.

Emmanuelle Pirat

CENTRE-VAL DE LOIRE

Un pacte régional pour la reprise et la relance économique

Belle avancée du dialogue social territorial en Centre-Val de Loire. L'union régionale interprofessionnelle CFDT a signé le 30 avril un pacte régional économique et social avec les organisations patronales, la CFE-CGC, la CFTC et l'Unsa, le préfet de région, le conseil régional et les chambres consulaires. Rien n'était acquis, comme l'explique le secrétaire général Gilles Lory : «*C'est par le biais du Ceser que j'ai pu initialement y participer.*» Depuis le début de la crise, préfet de région, conseil régional et organisations patronales échangent lors d'un point hebdomadaire. Les questions d'attribution des prêts garantis par

l'État, d'accès au chômage partiel ou d'approvisionnement en équipements de protection y sont abordées. La CFDT remonte les situations et propose.

La CFDT apporte la dimension sociale et environnementale

Le dialogue porte aussi sur les perspectives de relance économique. Un texte rédigé par le Medef et la Direccte pose les bases d'un «*plan de relance ambitieux*», auquel la CFDT a pu ajouter une dimension sociale et environnementale. «*Il faut relancer la machine économique mais aussi inscrire ce marqueur écologique, cela n'a pas été si simple à faire accepter par le Medef (comme par d'autres organisations syndicales),*

qui compte des acteurs du nucléaire dans la région parmi ses mandants.» Autre point central, les signataires envisagent la relocalisation de certaines activités. «*Les difficultés dans les chaînes d'approvisionnement ont favorisé une prise de conscience chez les chefs d'entreprise*», souligne Gilles. Côté organisation du travail, le pacte préconise «*les formes alternatives de travail telles que le télétravail*». Au total, trois temps d'action ont été identifiés : la reprise de l'activité, la relance économique et la transformation de l'économie. Les travaux de mise en œuvre de ce pacte font l'objet d'une réunion de suivi tous les quinze jours.

Marie-Nadine Eltchaninoff

CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL

Les comptes approuvés sans réserve

Passage incontournable du Conseil national confédéral (CNC) de mai, les comptes sociaux et consolidés de la CFDT ainsi que le rapport de gestion, arrêtés par le Bureau national du 23 avril, ont été approuvés le 14 mai dernier. Chaque année depuis 2010, les comptes de la CFDT sont «*certifiés sans réserve*» par les commissaires aux comptes – qui garantissent qu'«*au regard des règles et principes comptables français*», les comptes sont «*réguliers et sincères et donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière ainsi que du résultat constitué par les personnes et les entités comprises dans la consolidation*». Les mêmes commissaires aux comptes ont parallèlement insisté sur l'implication des équipes confédérales qui leur a permis de mener à bien leur mission dans des conditions particulières.

Imprévisible Covid-19

Tout aura été fait pour tenir les délais et se concentrer dans les mois à venir sur les inévitables conséquences de la crise du Covid sur l'activité syndicale de la Confédération. «*Les annexes des comptes 2019 doivent d'ailleurs faire mention des impacts potentiels de cette crise sur les finances et l'activité de la CFDT. Celle-ci n'est pas remise en cause, mais les financements extérieurs assis sur la masse salariale nationale seront forcément impactés par la hausse du chômage frappant davantage de travailleurs*», insiste Alexandra Rettien, la trésorière confédérale adjointe.

Nicolas Ballot

Publiés au Journal officiel, les rapports financiers sont sur www.cfdt.fr, rubrique «*Nous connaître*» puis «*Nos comptes*» et «*Les rapports financiers*».