



N° 1559 | NOVEMBRE 2020
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE | PAGE 2

La reconversion, clé de sortie de crise

Comment opérer une transition depuis un secteur sinistré vers un domaine d'activité plus porteur ? Grâce à la GTEC, soutient la CFTC



DIALOGUE SOCIAL | PAGE 3

Agriculture

« Nous voulons une convention collective attractive ! », interview d'Annie Soubry et de Pierre Jardon

UNE RENCONTRE AVEC | PAGES 4 et 5

Alice Navarro

Employée par une maison d'assistantes maternelles, elle se porte candidate aux élections des salariés des TPE et du particulier employeur, pour le Grand Est

ORGANISATION ET DÉVELOPPEMENT | PAGE 6

RGPD

La CFTC protège vos données

MICRO-SOCIAL | PAGE 7

Branche Betic

Accord APLD : la CFTC obtient des garanties

Crédit : Bernard Gouédard



Pas de relance sans confiance !

À l'heure où j'écris ces lignes, nous sommes à quelques jours de la Conférence du dialogue social, qui sera présidée par le Premier ministre, le 26 octobre. Au programme, un premier bilan des différentes séances de travail auxquelles la CFTC a bien évidemment pris toute sa part,

dans le cadre de l'agenda social 2020-2021. Crise sanitaire et économique oblige, le Plan de relance est au cœur de nos travaux.

Qu'il s'agisse du suivi des réformes, des nouveaux modes de travail et de reconnaissance des salariés ou, plus globalement, des réponses à la crise, je saisirai l'occasion de rappeler à mes interlocuteurs nos priorités en matière de relance. Cette dernière a pour carburant la confiance en l'avenir. Pas de confiance possible, dans le proche avenir, sans

un minimum de garanties sur l'emploi. L'État, « quoi qu'il en coûte », doit continuer de subventionner l'activité partielle de longue durée (APLD). Négocié dans les entreprises, ce dispositif permet de maintenir un niveau acceptable d'indemnisation aux salariés concernés par la baisse d'activité. Il conduit aussi et surtout l'employeur à prendre des engagements en termes de maintien de l'emploi.

Parce que la confiance se nourrit aussi de perspectives plus lointaines, l'État doit prouver qu'il peut donner un cap ! Parce que la CFTC n'a pas oublié celles et ceux de nos concitoyens applaudis à 20 heures, elle

plaidera, lors de cette Conférence sociale, pour une montée en gamme de la « marque France ». Ce cap, la CFTC le formule depuis de nombreuses semaines maintenant, et j'observe, non sans fierté, que d'autres nous emboîtent le pas. Au centre de nos revendications, la formation professionnelle au service d'évolutions ou reconversions professionnelles choisies ! Orientée vers les métiers d'avenir, cette montée en qualification des travailleurs s'accompagne généralement d'une hausse de revenus, donc du pouvoir d'achat, rendant ainsi plus accessibles les produits et services fabriqués en France. Si le 26 octobre à Matignon, on me rétorque poliment que la CFTC est idéaliste, alors je répondrai, non moins poliment, que le cercle peut être vertueux si la volonté politique est partagée !

Cyril Chabanier
Président confédéral

PLAN DE RELANCE ET FPC

La reconversion, clé de sortie de crise

Permettre aux salariés de se reconvertir, d'opérer une transition depuis un secteur sinistré vers un domaine d'activité plus porteur : une condition *sine qua non* de la reprise, selon la CFTC. Et, pour ce faire, l'outil adéquat s'appelle la GTEC.

Le gouvernement a exposé à la rentrée son plan de relance face à la crise et organisé, de septembre à décembre, la concertation des partenaires sociaux. La CFTC y brandit ses propositions en faveur du développement des compétences et des transitions professionnelles.

Elle part en effet du constat suivant¹. D'un côté, la France compte environ deux millions de chômeurs, chiffre hélas appelé à s'amplifier. De l'autre, des entreprises ont paradoxalement du mal à pourvoir certains emplois. D'où l'idée d'orienter les travailleurs vers ces derniers, par la formation professionnelle, en abondant leurs comptes personnels de formation (CPF)².

Promouvoir la GTEC

Mais comment faire correspondre les formations avec les besoins des différents métiers et bassins d'emploi ? Grâce à la GPEC. Cet outil de gestion anticipative des ressources humaines est habituellement utilisé en entreprise. Il s'agirait ici de l'appliquer aux branches et aux régions. Ce ne serait plus simplement une GPEC, mais une GTEC : « gestion territoriale des emplois et compétences ».

Le gouvernement, dans son plan de relance reprend dans les grandes lignes ces propositions de la CFTC. Il annonce en effet la mise en œuvre d'une GPEC nationale déclinée « territorialement », et organisée autour de quatre axes :

- diagnostic national des besoins de compétences décliné ensuite par territoires ;
- renforcement des compétences des salariés via des dispositifs de formation ;
- développement de la formation des demandeurs d'emploi vers des métiers porteurs, c'est-à-dire dans le numérique, la transition écologique et les secteurs industriels à relocaliser ;
- déploiement d'un plan de digitalisation de l'offre de formation.

Encore faut-il que les financements soient à la hauteur. En tout, le plan de relance destine 1 milliard d'euros au volet compétences. En réalité, cela ne représente que 1 % de l'ensemble du plan... « *Du saupoudrage* », estime Maxime Dumont, membre du Conseil confédéral de la CFTC en charge du dossier formation. Plus précisément, 100 millions d'euros devraient être affectés aux transitions professionnelles. Cela ne correspond, selon lui, qu'à 40 à 45 % de projets acceptés, contre 30 % avant la crise sanitaire.

Partager la valeur... et l'effort

Afin de financer les abondements de CPF, la CFTC avance une autre idée, qui relève du partage de la valeur, thème également au menu des concertations.

La CFTC défend depuis longtemps une répartition des bénéfices de l'entreprise en trois tiers : l'un pour les salariés (intéressement et participation dans la plupart des cas), le 2^e pour les actionnaires (dividendes), et le dernier pour l'entreprise (investissements).

Beaucoup d'entreprises sont certes en difficulté à cause de la Covid-19. Mais un certain nombre ont, à l'inverse, amélioré leurs résultats, par exemple dans les télécommunications, la vente de deux-roues ou les jardineries... Et bénéficient pourtant – comme les autres – des baisses d'impôts sur la production. Il serait donc juste que ces entreprises participent à l'effort collectif et que la part de leurs bénéfices revenant aux salariés prenne aussi la forme d'abondements aux CPF. Sans que cela ne les dispense de revaloriser les salaires.

■ LB



Le CPF en mouvement

Attention, c'est le moment de sonner le rappel aux salariés. La date butoir pour intégrer dans leur CPF les heures anciennement acquises au titre du DIF (soit avant janvier 2015) est fixée au 31 décembre prochain. À défaut, ces droits seront perdus... Jusqu'ici, un salarié sur six seulement serait passé à l'action. Chacun peut récupérer ces éléments sur l'attestation de droits qui lui a, à l'époque, été remise (ou dans le bulletin de paie de décembre 2014 et janvier 2015). Il suffit ensuite au salarié de remplir le champ concerné et de scanner le document. Le tout est converti en euros (15 € l'heure). Encore faut-il que l'info sur cette prochaine échéance ou même sur la nécessité de créer un compte soit bien passée...

1. Audition de la CFTC le 24 juillet par le ministre du Travail - 2. Attention, la CFTC tient néanmoins à ce que le salarié garde l'initiative de sa reconversion. Et donc qu'il conserve la main sur la mobilisation de son CPF, même en cas de projet collectif de reconversion de l'entreprise. Un tel projet peut lui être proposé, pas imposé. C'est en substance ce qu'ont rappelé les OS à l'unisson dans un courrier adressé au gouvernement début octobre.

AGRICULTURE

« Nous voulons une convention collective attractive ! »

Enfin, une convention collective nationale dans le secteur agricole¹ ! Après trois années de négociations, la CFTC et quatre autres organisations syndicales se sont accordées avec les employeurs sur un texte. Applicable au 1^{er} janvier 2021, il concerne 300 000 permanents et 1 million de saisonniers. Annie Soubry, secrétaire générale de la fédération Agriculture, et Pierre Jardon, délégué général, nous en dévoilent la portée.

LC : En quoi cette convention collective nationale est-elle une bonne nouvelle pour les salariés agricoles ?

Pierre Jardon : Je voudrais d'abord rappeler que ce travail s'est inscrit dans le cadre de l'obligation légale de restructuration des branches. Et que la spécificité du secteur agricole est de bénéficier d'un dialogue social territorial très vivace, que nous voulions absolument préserver. Avant toute discussion sur le contenu même de la convention, nous avons donc bataillé pendant une année avec les employeurs pour garantir la pérennité des textes territoriaux² jusque-là en vigueur.

Annie Soubry : C'est fondamental ! Les accords territoriaux adapteront ou compléteront un certain nombre de dispositions de cette convention, qui ne parle ni de primes ni d'ancienneté, par exemple. Même s'il est prévu de se retrouver en janvier 2021 pour faire vivre ce texte et l'enrichir, il constitue d'ores et déjà un socle national, qui devrait améliorer les conditions de travail d'une grande partie des salariés.

Dans quels cas tangibles, par exemple ?

AS : La grille des salaires minimum. La convention collective nationale va améliorer

plus d'un tiers des grilles actuelles ! Et si le nouveau système de classification nous paraît encore très complexe, nous veillerons à son application sur le terrain, afin qu'il favorise comme il se doit la reconnaissance des emplois et les évolutions de carrière.

PJ : Nous avons aussi avancé sur le travail de nuit, sur les primes de départ à la retraite ou encore sur le nombre de jours de congé exceptionnel suite au décès d'un enfant...

Vous avez néanmoins prévu d'autres rencontres pour « enrichir » la convention... Est-ce à dire que ce texte est pour l'instant trop pauvre ?

PJ : Même si ce texte constitue une base commune appréciable, même s'il existe en parallèle des leviers d'action territoriaux, la CFTC a plus d'ambition. Nous voulons une convention collective suffisamment attractive pour recruter et fidéliser, tout en prenant en compte les contraintes et les difficultés des exploitants. Or, ce n'est pas encore le cas. S'il est vrai que les salaires vont être tirés vers le haut, leur niveau reste bas. Les exploitations, par conséquent, peinent à trouver de la main-d'œuvre et à la garder.

AS : La CFTC demande depuis longtemps davantage de reconnaissance pour ces



Crédit : Bernard Gouédard

travailleurs, au regard de leur engagement et de la pénibilité de leurs tâches. La crise de la Covid a rendu leur rôle plus visible encore. Malgré les risques, ils ont répondu présent ! Il faut valoriser ces métiers en améliorant les conditions de rémunération et de travail de celles et ceux qui les exercent pour nous nourrir.

Parallèlement à la convention nationale, les partenaires sociaux ont négocié un accord sur la retraite supplémentaire. Qu'est-ce que cela va apporter aux salariés du secteur ?

AS : Tous les salariés de la production agricole auront désormais droit à une retraite supplémentaire³. Les non-cadres, jusqu'ici, ne bénéficiaient pas d'un dispositif obligatoire. Grâce à la CFTC, qui a été la 1^{re} OS à porter cette revendication, ce sera chose faite pour eux aussi à partir de juillet 2021.

PJ : Le taux actuel – il est prévu une cotisation de 1 % sur le salaire, répartie à 50-50 entre employeur et salarié – n'est pas satisfaisant... Mais on a mis le pied dans la porte et on va progresser dans les années qui viennent.

■ Propos recueillis par SB

1. Plus précisément, dans la production agricole et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cuma), représentées par la FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles) et la FNCUMA - 2. À savoir 140 conventions collectives territoriales qui deviennent des accords territoriaux. Il existait des conventions régionales, des conventions départementales, des conventions départementales de secteur (horticulture-pépinières, maraîchage...) - 3. La retraite supplémentaire complète les retraites de base et complémentaires.

Réforme de la PAC

Covid oblige, l'entrée en vigueur de la nouvelle politique agricole commune (PAC) est reportée à 2023. Les règles actuelles sont prorogées pour deux ans pour tous les agriculteurs européens.

Préparer les négo locales

Pour les négociations dans les territoires, la fédération CFTC Agri mandate des représentants et les accompagne individuellement sur les aspects techniques et sur la stratégie : negociations-collectives@cftcagri.fr



DERNIÈRE MINUTE

Attention, les dates du scrutin viennent de changer, sur décision de la DGT. Le vote des salariés des TPE et du particulier employeur est ainsi repoussé. Il aura lieu du 22 mars au 4 avril 2021.

GUIDE PRATIQUE

Parce que les salariés peuvent à tout moment devenir particuliers employeurs, la CFTC a publié un guide à leur intention. Ainsi pourront-ils remplir correctement leurs obligations à l'égard des personnes qu'ils emploient. Pour le retrouver, rendez-vous sur votre espace Adhérent en ligne.



UNE RENCONTRE AVEC ALICE NAVARRO

« Les parents auraient besoin d'une formation »

Alice Navarro travaille dans une maison d'assistantes maternelles (MAM) en Moselle. Elle est candidate CFTC aux élections des salariés des TPE et du particulier employeur, pour le Grand Est. L'occasion d'exprimer les difficultés de sa profession, qui pâtit, selon elle, d'un manque de formation des parents à la fonction d'employeur.

LC : Quelles difficultés rencontrez-vous en tant que salariée du particulier employeur ?

Alice Navarro : La première difficulté est le non-respect des dates de paiement par les parents. Chaque mois, ils ont un délai pour nous déclarer sur le site Pajemploi de l'Urssaf. Mais souvent, ils oublient de le faire. Cela retarde le versement de notre salaire. Nous devons alors les relancer, voire leur expliquer ce qu'ils doivent faire. Ce n'est pas normal : ils sont employeurs, c'est à eux de connaître leurs obligations.

Bien souvent, ils ne nous versent pas non plus le demi-salaire qu'ils nous doivent quand ils ne donnent pas suite à l'engagement réciproque. Il s'agit d'une sorte de promesse d'embauche, qui mentionne la date d'effet, la durée mensuelle d'accueil de l'enfant et la rémunération brute. L'assistante maternelle et les parents le signent bien avant le contrat de travail. Si les parents ne l'honorent pas, ils nous doivent un demi-salaire brut. J'aimerais pouvoir demander aux parents un chèque de caution du même montant. Mais je ne sais pas si c'est légal. En tout cas, rien ne le prévoit dans la convention collective.

Ensemble, faisons la différence

Vous souhaitez porter la voix de la CFTC et participer à sa victoire aux prochaines élections TPE ? Voici plusieurs manières d'agir.

Pour trouver des infos, des contenus à partager ou pour vous porter volontaire, rendez-vous sur cftc.fr/TPE2021

 J'EN PARLE AUTOUR DE MOI

 JE PARTAGE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

 JE VAIS AU CONTACT DES ÉLECTEURS

Crédit: Sophie Maré



Quelle aide la CFTC vous a-t-elle apportée ?

J'ai adhéré il y a six ans. Je m'étais alors rendue à une réunion organisée par la CFTC. On m'y avait remis un livret destiné aux assistantes maternelles, avec toute une série d'informations pratiques que j'ignorais. Ça m'a été très utile.

Plus récemment, j'ai eu affaire à des parents qui ont rompu notre engagement réciproque, sans me verser le demi-salaire auquel j'avais droit, malgré mes relances. J'ai alors demandé de l'aide à la CFTC, qui leur a envoyé un courrier, avec les textes légaux à respecter et la menace d'une procédure prud'homale. Cela a pris deux mois et demi, mais j'ai fini par être payée.

Qu'avez-vous envie de dire aux salariés du particulier employeur pour qu'ils votent CFTC ?

J'ai à cœur de représenter les MAM de ma région. Je voudrais dire que nous sommes livrées à nous-mêmes, surtout quand nous débutons. Nous ne disposons pas des bonnes informations. Si bien que beaucoup d'assistantes maternelles font des erreurs, ce qui peut leur porter préjudice dans l'exercice de leur profession. Heureusement, j'ai trouvé à la CFTC une oreille attentive et des conseils judicieux. Mais je pense aussi que les parents auraient besoin d'une formation du type « comment devenir employeur d'une assistante maternelle ». Parce que, généralement, ils sont empêtrés. Et ne font pas toujours l'effort de comprendre. Quant à nous, nous recevons une formation de 70 heures. C'est loin d'être suffisant, en ce qui concerne le contrat de travail et le calcul du salaire, pour que nous puissions guider les parents.

■ Propos recueillis par LB

EN CAMPAGNE !

Des vidéos à la demande sur cftc.fr/TPE2021 !

Pour promouvoir les élections, la Confédération a édité plusieurs films, avec des cibles bien précises. Destiné à l'ensemble du mouvement, le film *TPE : mobilisons-nous* donne la parole aux élus confédéraux qui portent la campagne et nous en expliquent toute la portée en termes de solidarité et de représentativité. Mais pour le grand public, il s'agissait plutôt de faire preuve de pédagogie sur le rôle des OS en général et de la CFTC en particulier. *Ben si !* répond à cette exigence. Il est à diffuser et à partager le plus largement possible ! Enfin, trois portraits ont été tournés, donnant chair aux problématiques si spécifiques des salariés des TPE et du particulier employeur. François, juriste ; Jocelyne, auxiliaire de vie sociale, et Alice (*lire ci-contre*) nous livrent leurs soucis, leurs succès, les motifs de leur engagement... Bref, ce qui les pousse aujourd'hui à se porter candidats CFTC. Ces films seront progressivement intégrés sur votre site ressource !



LE PARCOURS DU DEMANDEUR D'EMPLOI

Votre outil sur les règles d'indemnisation chômage est à jour ! Il comprend les aménagements 2020 mis en place pour faire face à la crise sanitaire. Des repères fort utiles. Pour le retrouver, rendez-vous sur votre espace Adhérent en ligne (tapez « Parcours du DE »).

EN BREF

VOS CONGRÈS EN RÉGION

– **Les 25 et 26 novembre**
CFTC Cadres, à Lille (59).
Attention, cet événement, initialement annoncé à Paris, se tiendra dans les Hauts-de-France.

– **Du 30 novembre au 2 décembre**
Fédération Métallurgie, à Deauville (14)

– **Les 1^{er} et 2 décembre**
UR Nouvelle-Aquitaine, au Futuroscope (86)

– **Du 8 au 10 décembre**
Fédération de la Fonction publique territoriale, à Saint-Jean-de-Monts (85)

– **Le 9 décembre**
UD du Val-de-Marne, à Créteil

– **Le 11 décembre**
UD de l'Aube, à Troyes
UD de la Charente-Maritime, à La Rochelle
UD du Var, à Sanary-sur-Mer

Pour toute information complémentaire : lgaoua@cftc.fr.

RGPD

La CFTC protège vos données

Pour mieux garantir le service CFTC et les données personnelles de nos adhérents, la CFTC a mis en place, dès le 19 octobre, un système d'accueil et de validation basé sur leur consentement.

En effet, depuis cette date, après avoir rempli son bulletin d'adhésion, chaque nouvel adhérent enregistré sur Inaric reçoit un e-mail automatique de bienvenue à la CFTC. Celui-ci contient un bouton l'incitant à créer son compte Adhérent. En créant son compte, le nouvel adhérent accède à tous les services exclusifs CFTC : informations, portail formation, plateforme JuriAssistance, guides pratiques, agenda des événements CFTC... Son consentement RGPD (règlement général sur la protection des données) est alors récupéré.

Qu'en est-il pour les adhérents actuels ?

- Pour les adhérents disposant déjà d'un compte sur l'espace Adhérent, rien ne change, ou presque : à la 1^{re} connexion, un message concernant le consentement apparaît. En cliquant sur le bouton « J'accepte » de ce message, leur consentement est récupéré et ils accèdent à leurs services habituels.
- Les adhérents n'ayant pas encore créé leur compte sur l'espace Adhérent ont reçu un e-mail leur proposant de le faire. C'est lors de cette opération que leur consentement est récupéré. Ils accèdent alors à l'ensemble des services proposés en ligne. Ils peuvent aussi créer leur compte directement depuis l'adresse www.cftc.fr/espace-adherent.

Attention : une fois que l'adhérent a donné son consentement, il est le seul maître de ses données personnelles. Il peut à tout moment les modifier, changer ses préférences d'abonnement aux publications CFTC, via son compte. Ses modifications dans l'espace Adhérent entraînent la mise à jour automatique dans Inaric. Aucune structure CFTC n'a la possibilité de modifier ses données personnelles ni ses abonnements dans Inaric.

Pour vous familiariser avec ces nouveautés, des vidéos explicatives sont à votre disposition sur formation.CFTC, accessible depuis l'espace Adhérent (rubrique Apprendre en ligne, CFTC, Organisation et Mouvement, Inaric, Mise en conformité au RGPD). Tous ensemble, soyons irréprochables sur la protection des données à la CFTC !

■ EB

Crédit : C. Bindi



5^e Rencontre des Jeunes à Lyon

Les 8 et 9 octobre, les Jeunes CFTC se sont retrouvés à Lyon pour la 5^e édition de leur rencontre nationale. Covid oblige, ils étaient 60 participants (au lieu de 120), autour de leurs chefs de file, Aurélie Chasseboeuf et Rémy Boulet. Accueillis par David Leyrat, de l'UD du Rhône, ils se sont répartis en ateliers pour travailler sur les thèmes suivants : sécurité sociale, conventions collectives, habitat chez les jeunes, partenariat Macif. Surtout, ils ont abordé les prochaines élections TPE, leur mobilisation s'avérant cruciale dans cette campagne.

BRANCHE BETIC

(BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS)

Accord APLD : la CFTC obtient des garanties

Le 10 septembre, la CFTC signe avec d'autres syndicats l'accord sur l'activité partielle longue durée applicable à la branche Betic, celle des bureaux d'études et de l'ingénierie-conseil. Nouredine Benali, l'un des négociateurs CFTC, nous en livre les points forts.

« Nous sommes plutôt satisfaits de cet accord et rien de tout cela n'aurait été obtenu sans une minutieuse préparation. » Nouredine Benali, vice-président du Syndicat CFTC de l'ingénierie du conseil et de techniques de l'information (Sicsti), souligne ainsi les travaux accomplis avec la délégation CFTC, dont notamment sa collègue Dana Shishmanian. Mais pas seulement ! « Il fallait, au préalable, en discuter avec les autres syndicats, trouver des points de consensus. Nous avons donc pu, dès le début de la négociation, énoncer nos lignes rouges d'une seule voix. »

La signature d'un accord collectif est en effet la condition *sine qua non* pour bénéficier de l'aide de l'État en cas d'activité réduite¹. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir les emplois durant ce temps. La branche Betic se trouve particulièrement concernée par les répercussions de la crise sanitaire. Composée en majeure partie de sous-traitants de l'industrie (aéronautique, automobile...), elle rassemble 800 000 salariés qui assistent, impuissants, à l'amputation des carnets de commandes de leurs sociétés respectives... Ce, dans les grandes entreprises (Capgemini, Accenture...) comme dans celles de taille plus modeste. « L'intérêt d'un

accord de branche, c'est que toute entreprise de ce secteur est tout à fait libre de le reprendre², précise Nouredine Benali. Une véritable opportunité pour les structures de moins de 50 salariés qui n'ont pas ou peu les moyens de négocier. »

Des priorités de crise

« Nous ne sommes pas partis de nulle part : nous nous sommes appuyés sur un accord préalable d'activité partielle qui date de 2013, et nous avons demandé à ce que l'indemnisation des salariés soit au moins équivalente à ce qui avait alors été conclu. » Au-delà de l'aspect strictement financier, la CFTC a exercé sa vigilance sur de nombreux autres points – le diable se niche souvent dans les détails. Elle a ainsi exigé que les catégories de personnels concernées par l'activité partielle soient définies dans l'accord et prévenues trois jours avant leur intégration dans le dispositif (au lieu d'un jour prévu par la loi). Elle a veillé au maintien de leurs droits (ancienneté, retraite, congés payés...) et à ce que la distribution du travail soit exprimée en heures (non en journées). Il en résulte un

dispositif favorisant la formation, par un abondement du CPF, et dont le recours est strictement encadré dans le temps. « L'une des clauses les plus intéressantes est celle concernant la modération salariale des dirigeants. L'entreprise s'engage ainsi à ne pas augmenter les dividendes ni les salaires de ses cadres dirigeants durant cette période », ajoute Nouredine Benali. Une clause juste, solidaire et emplie de bon sens... mais qu'il est toujours pertinent de faire inscrire noir sur blanc.

La négociation a duré tout le mois de juillet pour s'achever le 7 août, avec une signature début septembre. « Certes, il s'agit d'une disposition d'urgence pour maintenir l'emploi, mais il fallait prendre le temps nécessaire afin de s'assurer, justement, que le dispositif serve bien l'objectif, conclut Nouredine Benali. Nos priorités sont des priorités de crise. Quand celle-ci sera passée, on regardera ce qu'il faut pour l'avenir. En attendant, il s'agit de soutenir les entreprises les plus en danger, les plus petites, qui représentent tout de même 82 % des sociétés de notre branche. »

■ MV

1. En cas de recours à l'activité partielle au sein d'une entreprise, les salariés touchés par une perte de salaire sont indemnisés par l'employeur, qui reçoit ensuite une allocation de l'État correspondant aux heures dites chômées.
2. Depuis l'extension de l'accord par le ministère le 2 octobre 2020 (publié dans le *Journal officiel* n° 0241 du 3 octobre).

Dans le contexte exceptionnel de crise sanitaire, les équipes du Groupe KLESIA se sont mobilisées pour accompagner toutes les entreprises clientes et leurs salariés, grâce à des dispositifs inédits pour mieux gérer leur quotidien.



*Un SERVICE EN LIGNE
pour réaliser
une AUTOÉVALUATION
des symptômes*

KLESIA, membre de l'alliance digitale contre le Coronavirus, a mis en ligne depuis le 18 mars, le site internet maladiecoronavirus.fr. Ce site, validé par le Ministère des Solidarités et de la Santé, est destiné à aider les personnes craignant une exposition au Coronavirus ou manifestant des symptômes, il permet de réaliser gratuitement une auto-évaluation en ligne et de bénéficier de préconisations d'orientation adaptées à son état de santé.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES