

La Vie à défendre

n° 213

JANV - FÉV 2020 | 7€
ISSN 1240-9367

LE MAGAZINE DES ADHÉRENTS DE LA CFTC

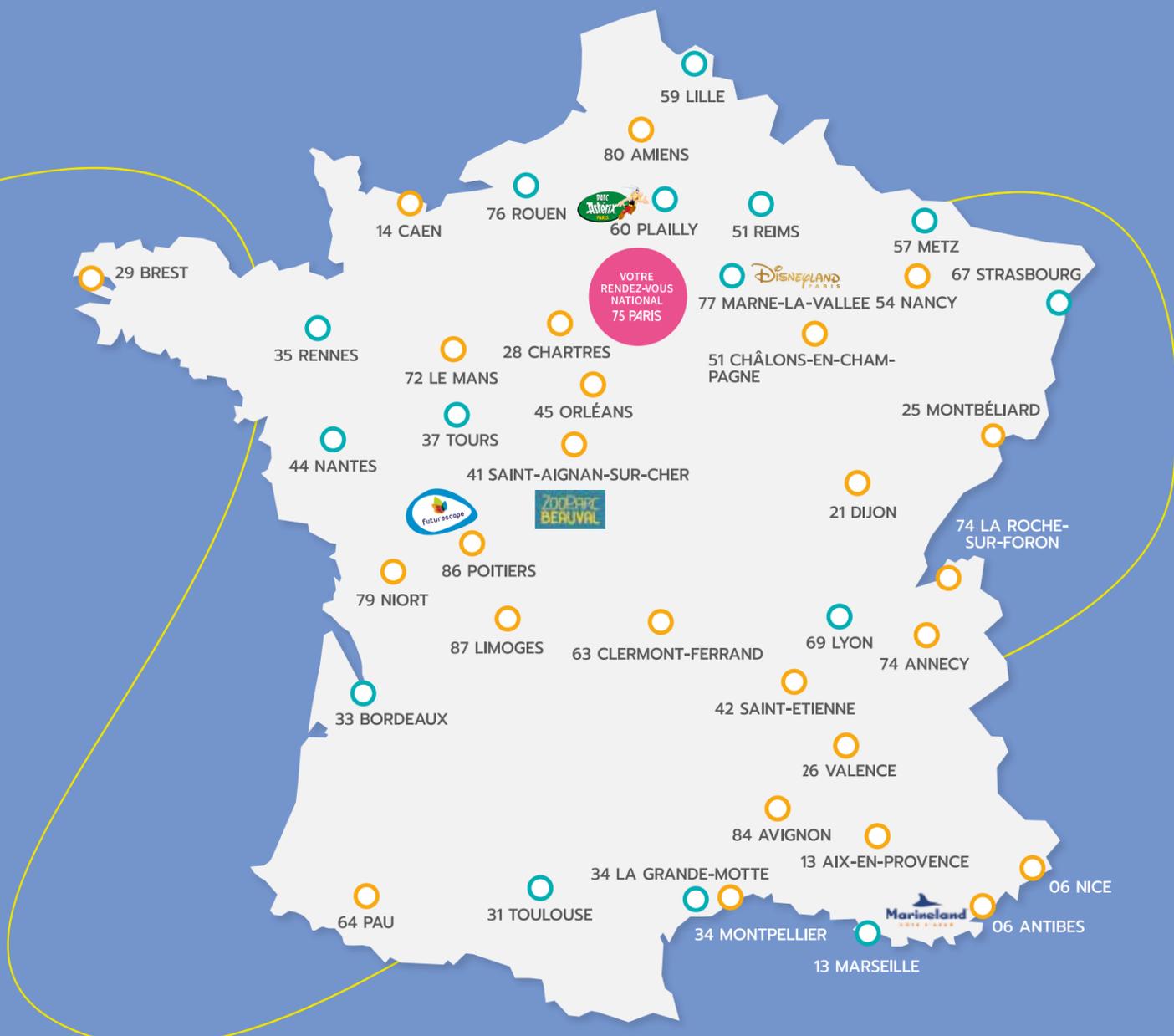
VIE PROFESSIONNELLE LES UNS ARRIVENT, LES AUTRES PARTENT



RETRAITES
L'avant-projet en trois points

CONSEILLER PÔLE EMPLOI
Ça ne chôme pas

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre



51 SALONS EN 2020,
POUR DONNER LE **SOURIRE** À VOS SALARIÉS

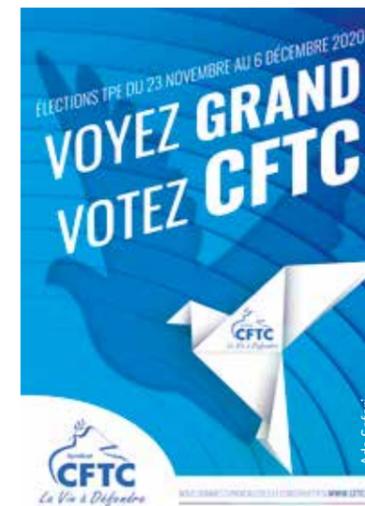
LES RENDEZ-VOUS DES ÉLUS DE CSE
ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

LES SALONS DES ÉLUS DE CSE
ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

SalonsCE PARIS

LE RENDEZ-VOUS NATIONAL DES ÉLUS DE CSE
ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

RENDEZ-VOUS SUR WWW.SALONSCE.COM



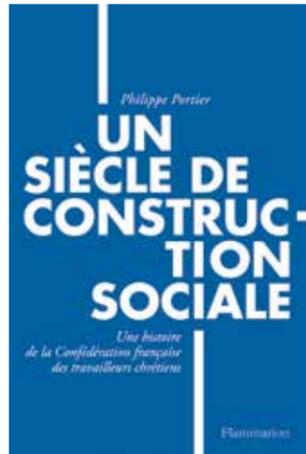
5	ÉDITORIAL par Cyril Chabanier Merci qui ? Merci quoi ?	5
6	REPÈRES	6
7	ACTUALITÉ RETRAITES L'avant-projet en trois points CAMPAGNE ÉLECTORALE Très petites entreprises, grands enjeux EN BREF L'actu du moment SANTÉ AU TRAVAIL Aligner le système des fonctionnaires sur celui du privé INDUSTRIE Le point sur la relance gouvernementale avec Francis Orosco, premier vice-président de la CFTC	7 8 10 11 12
15	BILLET D'HUMEUR par Éric Heitz Haut, loin et longtemps	15
16	TERRAIN CONTINENTAL Quand les salariés plébiscitent la Confédération GRAND TÉMOIN Daniel Coespel, la mémoire de la CFTC L'INSPECTION DU TRAVAIL face à une crise des vocations ÉLECTIONS CSE La CFTC en tête chez Oney Bank CONSEILLER PÔLE EMPLOI Ça ne chôme pas RÉUSSITES DU DIALOGUE SOCIAL Kiabi vise l'amélioration suivie	16 18 20 23 24 26
23	LE DOSSIER Vie professionnelle : les uns arrivent, les autres partent	23
38	LE TROMBINOSCOPE TOUS VOS NOUVEAUX ÉLUS (Veuillez nous excuser, une erreur s'était glissée dans la version précédente)	38
40	PRATIQUE VOS DROITS Démissions et assurance-chômage : attention, restrictions !	40
41	MULTIMÉDIA	41
42	MAGAZINE CULTURE À écouter	42

Bimestriel de la Confédération française des travailleurs chrétiens
 Pour toute demande concernant un changement d'adresse ou un abonnement, merci de contacter la structure locale CFTC où vous avez réglé votre cotisation (contacts disponibles sur cftc.fr).
 Directeur de la publication et de la rédaction : Cyril Chabanier
 Rédactrice en chef : Laure Lescar
 Rédacteurs : Chantal Baoutelman, Stéphanie Baranger, Laurent Barberon, Gilles Bindi, Sandy Durand, Fanny Maréchal, Maud Vaillant, Thibaud Imbert
 Direction artistique : Ada Seferi
 Secrétariat de rédaction : Julie Lévy-Marchal
 Imprimerie : Vincent Imprimeries Tours
 Couverture : Zoé Illustratrice

7 euros le numéro/TVA 2,10 % incluse dans le prix
Abonnements: France (y compris DOM-TOM),
 Ordinaire : 32 euros, Étranger : 36 euros, Associations, bibliothèques : 30 euros
 Adhérents, étudiants, chômeurs : 16 euros
 128, avenue Jean-Jaurès 93697 Pantin Cedex
 Téléphone : 01 73 30 49 00 - Télécopie : 01 73 30 49 28
 Site internet : adherent.cftc.fr
facebook.com/syndicatCFTC
 CPPAP 0323 S 07226 - Dépôt légal : Février 2019

Responsable du développement, de la promotion et de la publicité : Laure Lescar
 Promotion-publicité et abonnements payants : Claudine Lefloch-Fauvel





« Novembre 1919 : plusieurs syndicats se réclamant de la doctrine sociale de l'Église décident de s'unir en fondant la Confédération française des travailleurs chrétiens. L'enjeu est de taille : apporter une réponse forte aux défis posés par l'expansion du libéralisme économique. Très vite s'élabore un positionnement singulier dans la défense des intérêts des travailleurs grâce à une double identité : chrétienne et ouvrière. Plusieurs fois menacée au cours de son existence, la CFTC s'est cependant durablement inscrite dans le paysage syndical français. Tout en demeurant fidèle à ses principes fondateurs, elle a su s'adapter à l'évolution de la société moderne, dont elle a contribué à façonner ses dynamiques.

Dans cet ouvrage très documenté, Philippe Portier, directeur d'études à l'École Pratique des Hautes-Études (PSL), s'attache à retracer l'histoire de cette organisation sociale majeure et dessine ainsi un certain portrait sociologique de la France. »

Extrait de la quatrième de couverture.

▼ La CFTC et les éditions Flammarion proposent aux adhérents de réserver ce livre événement à un prix exceptionnel de souscription de 13,71 € TTC (prix public de 22,90 € TTC).



Bon de souscription à retourner à la boutique CFTC

128, avenue Jean-Jaurès - 93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 43 50 - Fax : 01 73 30 49 18
E-mail : laboutique@cftc.fr

COMMANDE	PRIX UNITAIRE € TTC	QUANTITÉ	MONTANT
	13,71 €		

NOM ET ADRESSE OÙ DOIT ÊTRE EXPÉDIÉE LA COMMANDE

NOM :

AD. :

CP : VILLE :

TÉL. :

E-MAIL :

RÈGLEMENT

- chèque bancaire ou postal à l'ordre de la CFTC
- débit d'office uniquement pour les FD, UD et UR dont le compte est positif

NOM ET ADRESSE DE FACTURATION SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EXPÉDITION

NOM :

AD. :

CP : VILLE :

TÉL. :

E-MAIL :

DATE SIGNATURE (OBLIGATOIRE POUR LES FD, UD, UR)

PAR CYRIL CHABANIER, PRÉSIDENT CONFÉDÉRAL

MERCI QUI ? MERCI QUOI ?



Bernard Goufféard

Il serait aujourd'hui facile, donc tentant, de « communier » avec celles et ceux qui pensent et disent au premier micro tendu que tout va de mal en pis dans notre beau pays. Ce ne sont pas les exemples qui manquent ces derniers mois pour soutenir cette thèse. Moins nombreuses sont les bonnes nouvelles, les raisons d'espérer... surtout si on s'efforce de ne pas les voir. Le dialogue social, notre cœur de mission, n'échappe pas à la tendance. Suspecté d'inefficacité, on lui préfère le bruit et la fureur pour alimenter en images la machine à bouder.

Alors on boude et on snobe, par exemple, les derniers résultats pourtant historiques de l'apprentissage. Une augmentation spectaculaire de 16 % qui a bénéficié à tous les secteurs professionnels. Grâce à qui ? Grâce à quoi ? Un chantage ? Une prise d'otage ? Non, ces résultats découlent simplement et paisiblement de la concertation sur l'apprentissage qui s'est tenue fin 2017. Concertation à laquelle la CFTC a bien évidemment pris toute sa part en obtenant, avec ses partenaires, une aide financière pour

passer le permis de conduire, une réévaluation de la rémunération des apprentis ou encore la possibilité de réaliser une partie de leur contrat d'apprentissage à l'étranger. Autant d'innovations qui ont contribué à redorer l'image de l'apprentissage. J'ajoute pour les sceptiques que 70 % des apprentis trouvent un emploi dans les sept mois suivant leur formation. Merci qui ? Merci quoi ? Dans la série « voyons le verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide », prenons les retraites. Certes, le projet de loi en discussion au Parlement est loin de satisfaire la CFTC. Pour autant, si on zoome sur certaines des thématiques perçues, parfois et à tort, comme « périphériques », on se doit de reconnaître et saluer d'indéniables avancées. Deux exemples. En matière de droits familiaux, le texte ouvre le principe de majoration de pension dès le premier enfant. Ce faisant, il adapte le système aux réalités sociologiques d'aujourd'hui et crée des droits nouveaux pour de nombreuses familles écartées jusque-là. En matière de pénibilité, ce sont les travailleurs exposés à plusieurs risques professionnels qui pourront acquérir plus de points. Ils verront ainsi leur palette de choix s'élargir entre temps partiel, formation et reconversion.

Ces avancées ne doivent rien, ou si peu, au rituel pas toujours « bon enfant » des cortèges battant bitume. Elles doivent tout, ou presque, aux négociateurs qui inlassablement depuis deux ans amendent le projet gouvernemental pour améliorer la vie des personnes que nous représentons et pour lesquelles nous militons.

J'espère ne pas être le seul à le penser... et à le dire !

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER INTERDICTION DE CERTAINS PRODUITS EN PLASTIQUE

Il est désormais interdit en France de vendre ou de mettre à disposition à titre gratuit les produits en plastique à usage unique suivants : gobelets et verres (à l'exception de ceux compostables et constitués de matières biosourcées), assiettes jetables de cuisine, coton-tige. Et ce, à compter du 1^{er} janvier de cette année. Il est également mis fin à l'utilisation des bouteilles d'eau plate en plastique dans le cadre des services de restauration collective scolaire.

DIMANCHE 15 ET 22 MARS

ÉLECTIONS MUNICIPALES

Cette année, on renouvelle les conseils municipaux de 34 970 communes (contre 36 681 en 2014). Le premier tour des élections municipales a lieu dimanche 15 mars. Second tour : dimanche 22 mars. Les conseillers municipaux sont élus au suffrage universel direct par les électeurs français et européens (membres de l'Union européenne résidant dans la commune ou y payant des impôts) inscrits sur les listes électorales. Le maire et ses adjoints sont ensuite élus par le conseil municipal. Le mandat des conseillers municipaux, du maire et de ses adjoints est de six ans.

17 MARS, 31 MARS ET 21 AVRIL CAFÉS CITOYENS SANTÉ TRAVAIL

Voici les dates des prochains conférences-débats du réseau « Souffrance & Travail » pour la fin du premier semestre 2020. « La justice face au harcèlement sexuel au travail » (Intervenante : Maud Beckers, avocate) : mardi 17 mars, à Paris. « Le courage est-il possible au travail ? » (avec Marta Serafim, psychologue du travail, et Éric Hamraoui, philosophe) : mardi 31 mars, à Paris. « Harcèlement moral : du délit au mode de management » (Intervenants : Marie Pezé et Jean-Louis Osvald) : mardi 21 avril, à Paris. Inscription obligatoire sur cafe.sante.travail@gmail.com. Plus d'informations : souffrance-et-travail.com

DU 19 AU 21 MARS

RESCUE WEEK

Le rendez-vous Rescue Week rassemble à la fois les professionnels et le grand public autour de l'univers du secours, des soins d'urgence et de la prévention. Ça se passe les 19, 20 et 21 mars prochain, à Paris, porte de Versailles. Cet événement regroupe en fait deux salons : Secours expo et Secours & vous. Le premier accueille les professionnels dans un but commun : améliorer encore les pratiques du terrain. Quant à Secours & vous, il s'adresse au grand public, qui pourra rencontrer des structures investies pour rendre le citoyen acteur de sa propre sécurité.

Pour en savoir plus et s'inscrire : rescue-week.com/accueil.html



EN HAUSSE

NOMBRE D'APPRENTIS

Au 31 décembre 2019, il y avait 491 000 apprentis en France, soit une hausse de 16 % par rapport à 2018, a annoncé la ministre du Travail, le 4 février dernier. Un record pour la filière de l'apprentissage. Entre 2018 et 2019, la hausse concernait 96 départements sur 100. L'artisanat (+3 %), le BTP (+13 %) et l'industrie (+11 %) sont des secteurs où ce mode de formation est très répandu. Source : travail-emploi.gouv.fr/

RISQUES PROFESSIONNELS

Le nombre d'accidents du travail (AT) a augmenté de 2,9 % en 2018 par rapport à 2017. Les activités de service, dont l'intérim et l'aide et les soins à la personne, sont les plus touchées avec +5 %. La fréquence des AT reste stable depuis cinq ans, autour de 34 pour 1 000 salariés. Le nombre d'accidents de trajet augmente aussi en 2018 : +6,9 %. Les maladies professionnelles repartent à la hausse après trois années de baisse : +2,1 % en 2018. Et les affections psychiques liées au travail sont également en hausse avec 990 cas reconnus, soit environ 200 de plus qu'en 2017. Source : *Rapport annuel 2018 de l'Assurance maladie - Risques professionnels (décembre 2019)*



EN BAISSÉ

ESPÉRANCE DE VIE

Depuis 2014, aux États-Unis, l'espérance de vie à la naissance diminue. En moyenne, sur ces quatre années, elle est passée de 78,84 à 78,6 ans. Plus précisément : de 81,3 à 81,1 ans pour les femmes et de 76,5 à 76,1 ans pour les hommes. L'écart entre les États-Unis et le Japon - pays de l'OCDE qui présente la plus longue espérance de vie à la naissance (84,2 ans) - atteint, en 2017, 5 ans pour les hommes et 6,2 ans pour les femmes. Avec la France, cet écart atteint 3,5 ans pour les hommes et 4,5 ans pour les femmes. Sources : *OCDE et National Center for Health Statistics (USA)*

DÉCHETS MUNICIPAUX

Depuis 2007, la production de déchets municipaux par habitant (hors déblais et gravats acheminés en déchèteries) diminue. Elle est passée de 543 kilos par habitant à 511 kilos entre 2007 et 2016 (soit une baisse de presque 6 %). Dans le même temps, à l'échelle européenne, la production de déchets municipaux est passée de 524 (en 2007) à 483 kilos (en 2016). On entend par déchets municipaux les déchets collectés et traités par ou pour les collectivités.

Sources : *Ademe - Chiffres-clés déchets - 2018 ; et ree.developpement-durable.gouv.fr*

RÉFORME DES RETRAITES

L'AVANT-PROJET EN TROIS POINTS

S'IL COMPORTE CERTAINS ATOUTS, L'AVANT-PROJET DE LOI RELATIF AU SYSTÈME UNIVERSEL DES RETRAITES N'EST PAS ACCEPTABLE EN L'ÉTAT. LES STRUCTURES GÉOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELLES CFTC TRAVAILLENT À SON ÉVOLUTION AUPRÈS DES PARLEMENTAIRES, LA CONFÉDÉRATION AUPRÈS DU GOUVERNEMENT, VIA LA « CONFÉRENCE SUR LE FINANCEMENT ET L'ÉQUILIBRE DES RETRAITES »¹. SYNTHÈSE EN TROIS POINTS DE NOS POSITIONS.



La CFTC, par la voix de Cyril Chabanier et Pascale Coton, défend des solutions alternatives de financement qu'elle a été la première à formuler et dont certaines sont reprises par d'autres acteurs.

■ **Le changement fondamental, c'est le passage d'un système en annuités à un système par points. Faut-il accepter un changement si profond ?**

L'avenir du travail ne ressemble plus à la norme d'hier, à savoir une carrière linéaire chez le même employeur, jusqu'à ce que « retraite s'ensuive ». Le système actuel, qui a certes fait ses preuves, sera demain inadapté et injuste. Le système par points a le mérite de comptabiliser les droits dès le premier jour travaillé, et ce, dès le plus jeune âge. Beaucoup l'oublie, mais, aujourd'hui, des personnes travaillent

et payent des cotisations, sans obtenir de droits en retour. Il faut avoir perçu une rémunération équivalente à cent cinquante heures au Smic pour valider un trimestre et des droits. Les travailleurs précaires, aux contrats ultra-courts, peinent à se constituer une retraite. Au final, ils travaillent jusqu'à 67 ans, âge actuel de suppression de la décote... Avec une espérance de vie moindre, car ils ont connu les carrières les plus pénibles. C'est d'abord pour eux que la CFTC valide le principe d'un régime universel par points.

■ **La CFTC souhaitait un système pérenne plus lisible, plus équitable, plus solidaire... Cette approche est-elle transcrite dans le texte de loi ?**

Globalement, oui. Sont garantis :

- le maintien d'un système par répartition qui assure la solidarité entre les générations ;
- le maintien des pensions actuellement versées ou des droits acquis avant l'instauration du futur régime ;
- une compensation des aléas de la vie (problèmes de santé, invalidité) ;
- de nouveaux droits pour les aidants :

STATISTIQUES

EMPLOI - SALAIRES

Chômage, hors Mayotte
(au sens du BIT)

8,6 % (3^e trimestre 2019)

Smic mensuel brut en euros
pour 151,67 h de travail

1 539,42 € (2020)

INDICATEURS ÉCONOMIQUES

Croissance économique
(évolution du PIB)

+ 1,2 % (4^e trimestre 2019)

Inflation

+ 1,5 sur un an (décembre 2019)

Consommation des ménages

+ 0,4 % (4^e trimestre 2019)

Source : *Insee*

une vraie réponse à notre demande de reconnaissance des activités d'utilité sociale ou collective.

Quant à la pension de réversion, qui s'est trouvée menacée (y compris par d'autres syndicats), la CFTC a largement contribué à la moderniser et à la renforcer pour le plus grand nombre. Idem pour les droits familiaux.

■ **L'exécutif a rectifié son texte en remplaçant l'âge pivot par une conférence sur le financement...** La CFTC a-t-elle été entendue ?

Pas totalement ! L'âge pivot (ou d'équilibre) est retiré uniquement à court terme. Une conférence sur le financement se tient en ce moment pour trouver les moyens de garantir l'équilibre financier du système de retraite d'ici 2027. La CFTC y défend des solutions alternatives de financement qu'elle a été la première à formuler et dont

certaines sont aujourd'hui reprises par d'autres acteurs syndicaux et politiques :

- L'utilisation d'une partie du fonds de réserve des retraites.
- La fin des exonérations fiscales de certains produits individuels d'épargne retraite qui profitent aux plus hauts revenus.
- La mobilisation d'une partie du produit de la CRDS à partir de 2024 (date d'extinction de la dette sociale pour laquelle la CRDS a été créée) pour financer les droits retraite ouverts aux aidants.
- Le renforcement des pénalités financières pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière de pénibilité et d'égalité professionnelle.
- Une politique digne de ce nom en matière de conditions de travail et de santé au travail².
- Une contribution plus grande des entreprises (qui, au vu du texte, réalisent une belle économie sur leur cotisation).

En revanche, dans le nouveau système qui entrera en vigueur en 2025, la notion d'âge d'équilibre n'a pas disparu du projet de loi. Or, tel qu'il est conçu, l'âge d'équilibre tire vers le bas les principaux mécanismes de solidarité. Partir à 62 ans pour les personnes aux carrières longues ou percevant le minimum retraite deviendrait un luxe qu'elles ne pourraient plus s'offrir. Il est hors de question de neutraliser des avancées sociales auxquelles la CFTC tient fermement. ■

La rédaction

1. Lancée le 30 janvier, elle se tient jusqu'à la fin du mois d'avril.
2. Lire aussi notre dossier consacré à l'emploi des seniors en page 27.

Retrouvez dans votre espace Adhérent la synthèse complète des positions de la CFTC après analyse des articles de l'avant-projet de loi.

TRÈS PETITES ENTREPRISES

GRANDS ENJEUX !

DU 23 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE, LES SALARIÉS DES TPE SONT APPELÉS À VOTER POUR L'ORGANISATION SYNDICALE DE LEUR CHOIX. L'ENJEU EST DE TAILLE POUR LA CFTC : MOBILISER AUTOUR DE CETTE ÉLECTION POUR S'ASSURER UN BON SCORE, ET FONCER VERS LA REPRÉSENTATIVITÉ !



Bernard Gouédard

Rencontrer les salariés des TPE : l'enjeu de cette campagne.

4,5 millions de salariés concernés Aujourd'hui, 96 % des entreprises françaises sont des TPE¹ (employant moins de 11 personnes et engrangeant un chiffre d'affaires annuel

ou un total de bilan n'excédant pas deux millions d'euros²). Acteurs de l'économie française à part entière, les salariés des TPE couvrent des métiers très variés : du boulanger à l'assistante maternelle en passant par le gardien d'immeuble ou la restauratrice. Ce sont souvent des travailleurs isolés et peu confrontés aux syndicats. Le défi est donc de taille pour mobiliser les électeurs et faire triompher le syndicalisme constructif à la CFTC !

Une campagne de communication pour voir grand

Qui dit élection dit communication. Avec un visuel commun (voir ci-contre) et une accroche commune, la CFTC joue

la carte de l'unité pour faire entendre sa voix : « Voyez grand votez CFTC ». L'accroche est la même que durant les élections TPE de 2016 et résume l'ambition de la CFTC : inciter l'électeur à choisir un syndicalisme à la hauteur de ses attentes. Le visuel, quant à lui, évoque le déploiement de la colombe CFTC, sur fond bleu, comme il se doit. L'affiche de campagne met également en avant le logo CFTC, plus qu'important dans le contexte d'un vote via internet et... sur sigle. La campagne est lancée ! ■

Sandy Durand

1. TEF, édition 2018 - Insee Références
2. insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1079

ÉLECTIONS TPE DU 23 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE 2020

**VOYEZ GRAND
VOTEZ CFTC**

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | WWW.CFTC.FR

Ada Seferi

Un visuel de campagne à partager pour donner plus de force à la CFTC.

EN BREF

UN NOUVEAU GUIDE

DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La CFTC a participé à la deuxième édition du guide de l'Orse sur l'égalité femmes-hommes, parue en novembre 2019. La Confédération avait déjà participé à la première édition, en 2016. Depuis, la législation a évolué et un certain nombre d'entreprises se sont distinguées par de nouvelles pratiques. Il était donc nécessaire de réviser entièrement ce guide. *Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* est disponible sur le site de l'Orse (orse.org), dans la rubrique « Nos Travaux ». Et se présente désormais sous la forme d'une série de livrets téléchargeables séparément.

SE FORMER...

À PORTÉE D'UN CLIC

Vous cherchez une formation ? Vous voulez connaître le montant de vos droits sur votre compte personnel de formation (CPF) ? Rendez-vous sur l'appli Moncompteformation ainsi que sur le site internet du même nom, lancés le 21 novembre 2019. Il suffit de créer un compte en renseignant votre numéro de sécurité sociale et votre adresse e-mail. Une fois connecté, vous pouvez découvrir le montant dont vous disposez, chercher et trouver une formation, réserver et même payer par carte bancaire. Si vous n'êtes pas à l'aise avec l'outil numérique, une plateforme d'assistance gratuite est à votre disposition du lundi au vendredi de 9 heures à 18 heures, au 09 70 82 35 51.

DEVENIR « IN »

AVEC LINKEDOUT

De nombreuses personnes en situation d'exclusion peuvent et veulent travailler. LinkedOut, le réseau de ceux qui n'ont pas de réseau, leur offre une visibilité ! Linkedout.fr est un site qui permet aux personnes en situation d'exclusion de diffuser leur CV, grâce aux réseaux (sociaux) des bénévoles. Le site LinkedOut propose aussi un accompagnement pour rédiger un CV et un tutorat pour les recherches d'emploi et la prise de poste. À l'origine de ce projet : l'association Entourage, constituée en réseau d'entraide afin de lutter contre l'isolement des SDF.

ILLETTRISME :

6 % DE SALARIÉS CONCERNÉS

2,5 millions de personnes de 16 à 65 ans scolarisées en France ne maîtrisent pas les compétences de base en lecture, écriture et calcul¹. Au travail, l'illettrisme concerne 6 % des salariés et 10 % des demandeurs d'emploi. Un rapport du 2 décembre 2019 préconise de mettre en évidence le coût de l'illettrisme pour les entreprises et de l'inscrire dans la formation professionnelle. Le certificat CléA permet déjà de valider un « socle de connaissances et de compétences professionnelles » nécessaires pour accéder à la formation professionnelle. Le rapport conseille de le rendre gratuit pour tout salarié sans qualification et de faire en sorte qu'il ne soit pas imputé sur le CPF.

1. cf. Rapport de la mission relative à la lutte contre l'illettrisme pour le ministère du Travail, octobre 2019.

ÉLÈVE

MOYEN

23^e sur 79 ! C'est le classement passable de la France au classement Pisa, tombé en décembre dernier. Ce programme de l'OCDE examine non seulement ce que les élèves savent et peuvent faire, mais aussi les différences entre les sexes dans les performances, et la santé physique et émotionnelle des élèves. Après évaluation de la capacité des jeunes de 15 ans à utiliser leurs connaissances et leurs compétences en lecture, en mathématiques et en sciences, la France arrive donc derrière les meilleurs élèves que sont la Chine (attention ! Pisa ne teste que quatre provinces), Singapour, Macao, Hong Kong, l'Estonie, le Canada, la Finlande... **Appréciation : doit poursuivre ses efforts.**

DE NOUVELLES MESURES EN

FAVEUR DES PROCHES AIDANTS

Depuis le 1^{er} janvier 2020, il n'est légalement plus nécessaire de totaliser un an d'ancienneté pour bénéficier du congé de proche aidant. De plus, à partir du 30 septembre au plus tard, celui-ci sera indemnisé. L'indemnisation du congé de proche aidant répond, au passage, à une revendication de la CFTC. L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ainsi créée s'élèvera à 51,92 euros pour les personnes seules et à 43,70 euros pour celles vivant en couple. Cette allocation ne sera pas cumulable avec certaines autres prestations. Enfin, le congé de présence parentale, qui bénéficie aux parents d'enfants malades, handicapés ou accidentés, pourra être fractionné ou transformé en temps partiel. Et être pris sans avoir prévenu, en cas de crise.

SANTÉ AU TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES

ALIGNER LE SYSTÈME SUR CELUI DU PRIVÉ

RÉFORMER LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE AFIN DE PROPOSER AUX FONCTIONNAIRES LE MÊME NIVEAU DE SERVICE QUE DANS LE PRIVÉ. C'EST CE QUE PRÉCONISE LE DEUXIÈME RAPPORT LECOQCQ, DONT PASCALE COTON, VICE-PRÉSIDENTE DE LA CFTC, EST COAUTEURE.

Pascale Coton, vice-présidente de la CFTC, est coauteure du deuxième rapport Lecocq (*lire l'encadré*) remis le 28 octobre 2019. Celui-ci recommande de hisser le système de santé au travail de la fonction publique au niveau de celui du privé. En effet, un déséquilibre important a été constaté entre le régime du secteur privé et ceux des différentes fonctions publiques. La situation serait même préoccupante dans la police et les hôpitaux.

Convergence public-privé

Que ce soit en matière de suivi médical ou de prévention des risques, le rapport conseille d'harmoniser les pratiques et de mutualiser les moyens. Cela, d'une part entre la fonction publique et le secteur privé, d'autre part entre les fonctions publiques d'État (FPE), territoriale (FPT) et hospitalière (FPH).

Cette convergence passerait notamment par un renforcement de l'inspection des conditions de travail et du rythme des visites médicales ; le rapprochement des acteurs du privé et du public ; l'organisation d'actions de prévention communes. En outre, un socle commun de services aux travailleurs, du privé et du public, est préconisé. Il comprendrait notamment une cellule dédiée aux risques psychosociaux et l'aide au maintien dans l'emploi.

Pilotage national

Concernant l'organisation territoriale du système, plusieurs pistes sont avancées : des services communs à la FPE et la FPT, un pôle santé et sécurité par groupement hospitalier de territoire, des services interentreprises ouverts aux agents du public, des structures territoriales de prévention privé-public. Au niveau national, un plan de santé



De gauche à droite : Pascale Coton, Jean-François Verder, Charlotte Lecocq (les trois auteurs du rapport), Édouard Philippe (Premier ministre) et Olivier Dussopt (secrétaire d'État).

PASCALE COTON :

« ILS SOUFFRENT DE NE PAS POUVOIR FAIRE LEUR TRAVAIL CORRECTEMENT »

Le rapport *Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance* a été rédigé par Charlotte Lecocq (députée du Nord), Pascale Coton (vice-présidente de la CFTC et vice-présidente du Cese) et Jean-François Verdier (inspecteur général des finances).

Pour sa rédaction, Pascale Coton a rencontré des fonctionnaires. « Ils souffrent de ne pas pouvoir faire leur travail correctement », explique-t-elle. Ils se plaignent aussi de ne pas être assez consultés, notamment sur les réorganisations et les mutations. « Ils ont pourtant plein d'idées ! En fait, tout se passe sans eux », rapporte Pascale Coton, qui constate, de manière générale, un manque de reconnaissance. Pour elle, les agents doivent pouvoir participer à l'amélioration de leurs conditions de travail : « c'est ce qu'on appelle le dialogue social, et ça ne coûte rien. »

Le Premier ministre, qui selon elle a compris le malaise des fonctionnaires, devrait présenter en mars 2020 un plan santé au travail 2020-2024 pour la fonction publique.

au travail dans la fonction publique (PST-FP) serait inscrit dans la loi, à côté du PST existant pour le privé. Une délégation interministérielle, qui assurerait la coordination entre les deux, permettrait des orientations conjointes et une mutualisation des moyens. Le

PST-FP serait décliné dans les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT). ■

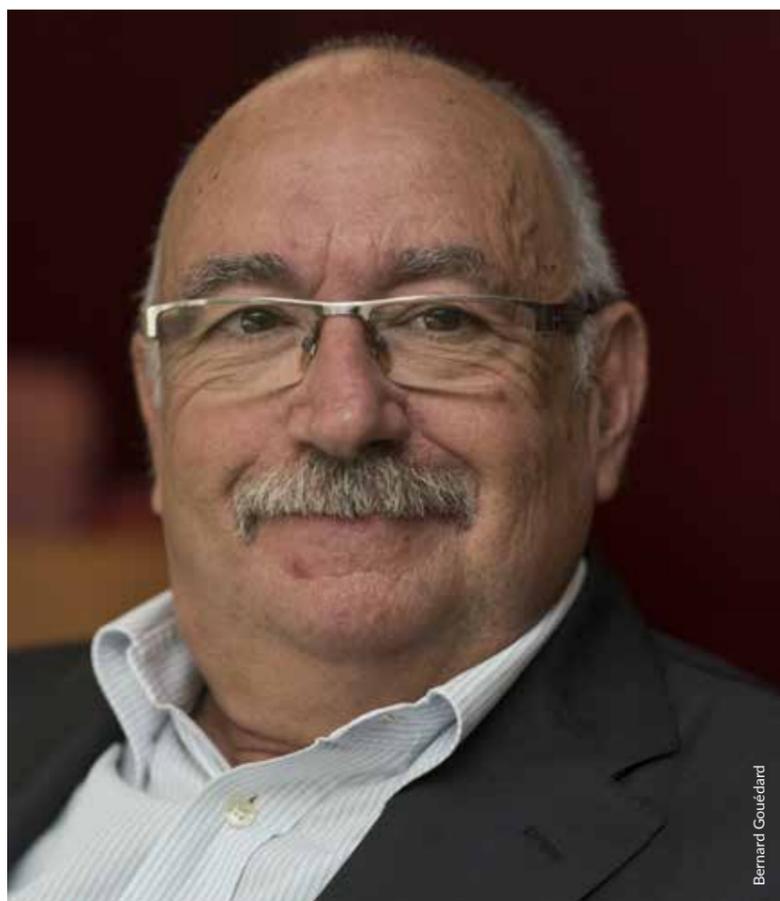
Laurent Barberon

1. La version complète de cet article est disponible sur cftc.fr.

FRANCIS OROSCO

« NOTRE ATOUT EST LE SAVOIR-FAIRE DE NOS SALARIÉS »

LA VOLONTÉ DU GOUVERNEMENT SEMBLE AU RENDEZ-VOUS POUR RELANCER L'INDUSTRIE FRANÇAISE. À LA CLÉ : LA PROMESSE DU PLEIN-EMPLOI. LE POINT SUR LES ENJEUX AVEC FRANCIS OROSCO, PREMIER VICE-PRÉSIDENT DE LA CFTC EN CHARGE DE L'INDUSTRIE.



Bernard Gouédard

Pouvez-vous nous présenter en quelques mots le dossier qui vous est confié à la Confédération ?

Depuis très longtemps, je gère l'industrie pour la Confédération. La CFTC siège au Conseil national de l'industrie (CNI), dans les 19 comités stratégiques de filière (CSF), au Conseil supérieur de la prévention du risque technologique, au Haut Comité pour la transparence et l'information sur la sécurité nucléaire (HCTISN)... Je gère donc le réseau de nos militants qui siègent dans ces organismes. Progressivement, nous faisons en sorte que ce soient exclusivement des personnes issues de l'industrie et des spécialistes du domaine. Par exemple, au HCTISN, nous avons placé un militant chercheur au CEA.

Vous êtes aussi en relation avec les branches professionnelles de l'industrie ?

Oui, nous collaborons étroitement avec elles. Avec France Industrie², nous travaillons aussi au développement de référentiels emplois-compétences, avec l'objectif du plein-emploi en 2025. Pour ce faire, nous avons demandé à l'ensemble des CSF de nous faire un état des lieux global. Aujourd'hui,

nous n'avons que des tableaux de correspondance emplois-compétences par branche. Or, il existe exactement les mêmes métiers sur des conventions collectives nationales (CCN) différentes. Par exemple, les fonderies d'aluminium relèvent de la CCN des industries de la chimie et les fonderies d'acier de la CCN de la métallurgie. Pourtant les emplois et les compétences sont identiques. Donc énormément de demandeurs d'emploi se focalisent sur certains métiers alors que leurs compétences pourraient être adaptées ailleurs. Toutes les données que nous collectons permettront à l'industrie française de mieux utiliser les ressources. Par ailleurs, à la demande de l'État, la CFTC a apporté une pleine contribution au projet de pacte productif pour le plein-emploi en 2025. Une feuille de route est attendue après les élections municipales.

Pourquoi est-ce si important de réindustrialiser la France ?

Un grand nombre de groupes industriels ont délocalisé leurs activités dans des pays où la main-d'œuvre était à bas coût. Si bien que nous connaissons aujourd'hui des pénuries, par exemple de certains médicaments. D'où l'intérêt de relocaliser. Autre exemple : sur les batteries au lithium, nous sommes tributaires des Chinois, qui sont les seuls à les fabriquer. Au passage, nous pouvons rapidement subir d'autres pénuries à cause du coronavirus. Donc un plan stratégique a été mis en place par le Gouvernement, soutenu par les partenaires sociaux, dont la CFTC, pour convaincre les industriels d'installer au moins une usine de batteries en France. Cela est en train d'aboutir. Par ailleurs, la France a perdu beaucoup de propriétés de brevets suite à des fusions-acquisitions, par exemple ceux de Pechiney, racheté par le Canadien Alcan, lui-même racheté par Rio Tinto, anglo-australien. Est-ce cela que nous voulons ? La stratégie que nous avons adoptée, au sein du CNI, est de choisir 50 friches

industrielles et de proposer à des entreprises qui ont délocalisé leur production de s'y installer. 50 industriels sont intéressés.

Même si la main-d'œuvre est plus chère ?

Certes, le coût de la main-d'œuvre est un peu plus élevé en France que dans les pays émergents, mais la qualité du travail y est complètement différente. De fait, depuis quelques années, la France a convaincu un grand nombre d'entreprises de revenir, ce qui a permis de créer de nombreux emplois dans l'industrie. De plus, comme nous l'avons toujours entendu, une nation forte est une nation industrialisée.

Quels sont les atouts et les lacunes des industries françaises ?

Notre atout est le savoir-faire de nos salariés. Les industriels en prennent conscience aujourd'hui. Le handicap, c'est qu'ils sont confrontés à une lourdeur administrative qui pénalise leur développement. Par exemple, pour faire valider un médicament, il faut entre deux et six ans. Aux États-Unis, c'est entre un et deux ans.

Avons-nous suffisamment de petites et moyennes industries ?

Sur ce point, la France a pris dix ans de retard. Notre pays a bradé ses industries, qui sont parties ailleurs, et n'a pas favorisé le développement de nos PMI³. Néanmoins, il y a une volonté de l'État aujourd'hui : la secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie, Agnès Pannier-Runacher, est vraiment impliquée dans l'industrie. Et puis il y a beaucoup de petites entreprises qui redémarrent. J'ai en tête l'exemple de trois anciens cadres qui ont repris leur entreprise de production de corindon (*alumine utilisée comme abrasif, ndlr*), près de Gap, et ont embauché 10 personnes. Ils ont une petite activité mais les clients veulent leur produit et pas celui des Chinois. Car la qualité est complètement

différente. On voit cela dans la métallurgie, le décolletage... Et le textile aussi, qui redémarre. Aujourd'hui, les marchés sont porteurs, parce que les consommateurs recherchent davantage la qualité.

Comment créer de l'emploi dans l'industrie, en France ?

Aujourd'hui, il faut les compétences pour occuper les emplois. Or, nous en avons perdu beaucoup. Donc l'enjeu c'est, d'une part, de rémunérer correctement la compétence pour donner envie d'occuper ces emplois. D'autre part, il faut former. C'est ce que font les Opco⁴. Par exemple, chez Opco 2i (*Opco de l'Industrie*), dont je suis administrateur, nous investissons beaucoup de moyens dans la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes, sur des métiers et des filières spécifiques. Ainsi, nous créons des viviers dans lesquels les industriels peuvent puiser. Enfin, nous souscrivons totalement à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), élaborée au niveau des branches. La GPEC territoriale, elle, commence à fonctionner.

Quelles sont les principales positions que vous allez défendre au cours de cette nouvelle mandature ?

Nous allons continuer à pérenniser l'industrie et le développement des emplois en France. Je suis un fervent défenseur de l'industrie française et européenne. Et je pense que pour avoir une industrie forte, il faut un dialogue social constructif, des salariés, les compétences et les rémunérations liées à ces compétences. Et pour cela, il faut de la formation. Enfin, pour défendre nos positions, nous avons tissé notre toile afin de rendre la CFTC incontournable. ■

Laurent Barberon

1. Fédération Chimie, Mines, Textile, Énergie
2. Organisation professionnelle représentative de l'Industrie en France Petites et moyennes industries
3. Depuis avril 2019, 11 opérateurs de compétences (Opco) sont chargés d'accompagner la formation professionnelle.

SEMAINE DE L'INDUSTRIE

L'édition 2020 de la Semaine de l'Industrie se déroulera du 30 mars au 5 avril. L'objectif ? Promouvoir les métiers de l'industrie, leur mixité, les besoins en recrutement de ce secteur et l'image d'une industrie moderne, innovante et écologique. Pour découvrir l'un des 550 événements labellisés par le ministère de l'Économie, rendez-vous sur semaine-industrie.gouv.fr.

Francis Orosco, premier vice-président de la CFTC en charge de l'industrie, président de la CFTC-CMTE¹.

Francis Orosco est premier vice-président de la Confédération depuis le Congrès de Marseille de novembre 2019. Il est officiellement en charge de l'industrie. Rien d'étonnant : ce spécialiste en alliage de moulage d'aluminium, délégué syndical central de son entreprise depuis 2001, est

aussi président de la CFTC-CMTE¹ depuis 2011. C'est dans l'exercice de ses nouvelles fonctions qu'il entend continuer de promouvoir le développement de l'emploi dans l'industrie. Sur ce point, Francis Orosco croit fermement au potentiel de l'industrie française.



LE + DES ADHÉRENTS CFTC !



Internet



Le logement



Le véhicule



La consommation



La famille



Le travail



La santé



La justice



La fiscalité



La vie pratique

**FICHES PRATIQUES, COURRIERS TYPES, ACTUALITÉS...
LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS JURIDIQUES
SONT SUR VOTRE ESPACE ADHÉRENT**



WWW.ADHERENT.CFTC.FR



HAUT, LOIN ET LONGTEMPS !

Il y a près de trois mois, par la voix de vos représentants au 53^e congrès confédéral, vous m'avez porté à la tête de notre Maison : je vous en remercie. Depuis mon entrée à la CFTC, il y a vingt ans, j'ai toujours, à une exception près, choisi de passer par la voie de l'élection. Du mandat de délégué du personnel à celui de président de l'union régionale Grand-Est et secrétaire général de la fédération Métallurgie, j'ai gravi tous les échelons du monde syndical fort de cette conviction : c'est cette reconnaissance de mes pairs qui fondera ma légitimité.

C'est encore elle, bien sûr, qui me guidera dans ma fonction de secrétaire général de la Confédération. Parce qu'elle s'appuie sur une vision commune : le sens du dialogue, du consensus, le goût de l'écoute et des solutions. L'attachement indéfectible aux valeurs de la morale sociale chrétienne et cette conviction que tout le monde mérite d'être écouté et respecté. Pour faire vivre cet esprit, cet art du syndicalisme CFTC, j'irai sur le terrain durant ces quatre prochaines années. Je veux être à l'écoute du Mouvement, à votre écoute. Je veux également travailler à ce que partout à la CFTC, l'intérêt commun prime sur l'intérêt individuel.

C'est par notre cohésion en effet, que nous donnerons à la CFTC toute la place qu'elle mérite dans le paysage français. Par notre cohésion que nous accélérerons notre développement sur le long terme, qui passe d'abord par l'accroissement des adhésions. Plus la base sera stable, plus notre message sera porté, et plus notre avenir sera assuré. J'appelle dès lors chacun d'entre vous à se faire le porte-parole de la CFTC autour de lui. Les nombreux outils de communication produits par la Confédération, tous disponibles dans votre espace Adhérent, sont là pour vous y aider. Durant quatre années, et comme depuis vingt ans, je vais me demander ce que chacune de mes actions apporte à la CFTC, à tous ses adhérents et à ce que nous sommes. Cette question, je vous invite à vous la poser avec moi, pour qu'ensemble, nous allions, haut, loin et longtemps.

Éric Heitz
Secrétaire général confédéral



ÉRIC HEITZ
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL CONFÉDÉRAL



PAR NOTRE COHÉSION,
NOUS ACCÉLÉRERONS
NOTRE DÉVELOPPEMENT
SUR LE LONG TERME,
QUI PASSE D'ABORD PAR
L'ACCROISSEMENT DES
ADHÉSIONS

CFTC CONTINENTAL

QUAND LES SALARIÉS PLÉBISCITENT LA CFTC

PLUS DE 45 % ! C'EST LE SCORE OBTENU PAR LA CFTC AU SEIN DE L'USINE CONTINENTAL FRANCE DE SARREGUEMINES, LORS DES ÉLECTIONS CSE. VOICI L'HISTOIRE D'UN SYNDICAT DYNAMIQUE ET QUI N'A PAS PEUR DE SE REMETTRE EN QUESTION.



Bernard Gouédard

« Servir la CFTC et ne pas s'en servir », telle est la devise de Mustafa Babacan, Jacques Siebert et Jonathan Ehresmann (de gauche à droite).

Le site de Continental France à Sarreguemines, dans la Moselle, emploie 1500 salariés. Du 4 au 8 octobre 2019 s'y tenaient les élections pour le CSE : la CFTC y remportait 45,11 % des voix face à quatre autres syndicats. En 2015, elle y faisait déjà 33,3 % – un score plus qu'honorable, qui a néanmoins connu une fulgurante progression. Loin de provenir d'un coup de baguette magique, ces résultats sont le fruit d'un travail sérieux, constant... Et d'une réelle éthique, comme nous le confient les membres de la section.

« **Première des règles, la droiture** » Selon Jacques Siebert, le président du syndicat CFTC de l'usine, le congrès de la fédération CMTE¹, à La Rochelle (en 2011), a constitué un tournant. Les débats ont entériné une nécessaire professionnalisation du syndicalisme face aux nouveaux défis. « *Le syndicat CFTC Continental s'est doté d'un règlement intérieur strict, a organisé des réunions suivies de comptes rendus avec beaucoup de régularité, poursuit-il. La première des règles que nous nous imposons est celle de la droiture. Servir la*

CFTC et ne pas s'en servir, avoir le sens du bien commun. C'est à cette condition que nous pouvons obtenir la reconnaissance des salariés et c'est à cette condition qu'on intègre la section, ponctue-t-il avec conviction. C'est une ligne très forte, c'est la base de tout. » Autour de lui, Mustafa Babacan, trésorier, et Jonathan Ehresmann, secrétaire, approuvent avec force. « *Ma préoccupation, dit encore Jacques, est de mettre en place une équipe opérationnelle et de lui transmettre ces valeurs de partage et de droiture... C'est l'objectif avant de*

me retirer, de partir à la retraite. » Et cela semble en bonne voie. Lors du congrès confédéral de Marseille, Mustafa était le porteur de mandat.

Un bel accord préélectoral

« *L'honnêteté, c'est fondamental chez nous. Encore faut-il que ça se sache. Il s'agit de montrer notre travail et notre rigueur. Tourner la page avec le "syndicalisme de grand-père"* », complète Jonathan avec lucidité. Informer en somme. D'où l'accent mis, en amont des élections, sur la communication auprès des 450 adhérents : prise en main du numérique avec l'email « La Brève du CE » au lendemain des réunions et la création d'un groupe Facebook ; flyers sur le CSE ; tombola 100 % gagnants avec des lots assurant la diffusion du logo ; lettre trimestrielle du président. D'où, encore, la recherche de futurs militants – et surtout militantes – ainsi que la rédaction d'une brochure électorale de 12 pages, faisant la pédagogie de la nouvelle instance CSE auprès des salariés. D'où, bien sûr, le travail intense qui a entouré

l'accord préélectoral – 12 réunions préparatoires ! « *Nous avons négocié pas à pas pour obtenir 19 représentants de proximité, 12 membres de commissions dont l'une dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, un trésorier adjoint, un secrétaire adjoint, un crédit d'heures plus important que le précédent toutes fonctions cumulées, qui veille à faire la part belle au rapporteur et à dégager un temps spécifique pour le fonctionnement du bureau... C'est un bel accord ! Nous en sommes plutôt fiers* », commente Jacques.

« Copié-collé, jamais égalé »

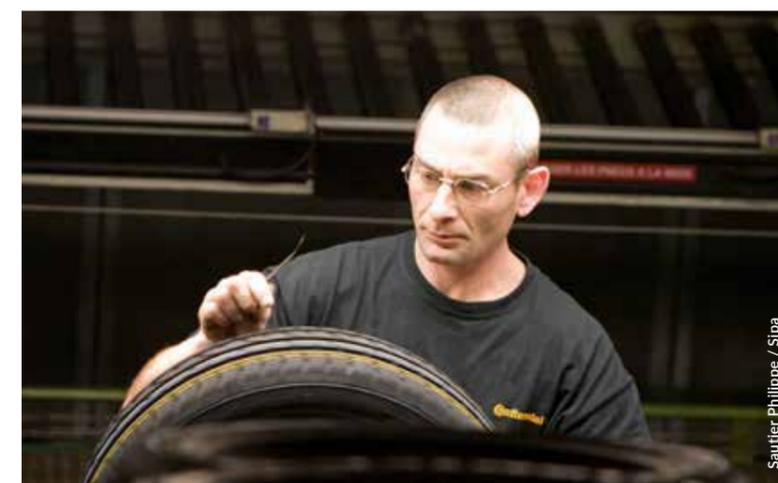
À l'issue du scrutin, la CFTC obtient neuf sièges sur 20 de titulaires au CSE (contre six précédemment) et trois membres dans toutes les commissions. « *Ce qui s'est passé en 2015, explique Mustafa, c'est que, face à la progression déjà forte de la CFTC, les autres syndicats ont fait alliance. Nous laissant moins de place dans les commissions que celle normalement convenue. Mais là, avec 45 % des suffrages, les salariés se sont clairement exprimés : c'est nous qu'ils*

veulent voir à la manœuvre ! »

« *Ils ont montré leur accord avec notre ligne, ajoute Jacques. On souhaite mener l'entreprise le plus loin possible, avec le maximum de salariés à bord. Mais pas dans n'importe quelles conditions... Négocier, oui. Ça ne signifie pas tout accepter.* » Une ligne de conduite claire, dans un contexte sensible. L'introduction du pneu asiatique sur les marchés européens a fait baisser le volume des ventes de plus de 5 %... soit sept millions de pneus de moins en Europe ! Des répercussions, il y en aura forcément. La CFTC entend demander lesquelles à la direction. « *Notre stratégie est toujours réfléchie, collégiale. Chaque décision quant à l'action à entreprendre est le fruit d'un vote, précise Jacques. Et chacun dispose d'une voix, quel que soit son mandat. C'est cela la démocratie.* » Voilà qui contribue certainement à la « *différence* » perçue par les salariés entre la CFTC et les autres organisations. C'est d'ailleurs le slogan du syndicat, depuis dix ans. « *Tous les concurrents veulent "faire du CFTC", renchérit Jonathan. On est copié-collé sans cesse, mais jamais égalé. Car cela nous oblige à nous remettre en cause, à nous interroger sur nous-mêmes, à cultiver notre différence. On avance donc plus vite !* »

C'est une rencontre, comme souvent, qui a permis à Jonathan de découvrir la CFTC. Celle du regretté Pierre Rubeck, ancien président du syndicat, élu conseiller confédéral lors du Congrès de Vichy, quelques jours avant sa disparition. « *C'était un grand ami, il venait nous voir sur les machines. On fonctionne grâce à son impulsion, confie Jonathan. Lorsque Pierre nous a quittés, on nous donnait perdants dans l'usine. Nos premiers résultats, on les lui a dédiés. Et ce plébiscite des salariés, c'est le plus bel hommage que l'on puisse lui rendre !* » ■

Maud Vaillant



Sautier Philippe / Sipa

« *On souhaite mener l'entreprise le plus loin possible, avec le maximum de salariés à bord. Négocier, oui. Ça ne signifie pas tout accepter.* »

1. Fédération Chimie, Mines, Textile, Énergie.

DANIEL COESPEL

LA MÉMOIRE DE LA CFTC

DANIEL COESPEL, 82 ANS, CUMULE SOIXANTE-QUATRE ANS DE MILITANTISME À LA CFTC ! AUJOURD'HUI PRÉSIDENT D'HONNEUR DE L'UNION LOCALE CFTC DE CHERBOURG, IL RACONTE SA LONGUE CARRIÈRE DE SYNDICALISTE. AU SERVICE DES AUTRES.



Bernard Gouédard

Grâce au travail de Daniel Coespel et de ses collègues, au cours des années 60, la CFTC renaît à l'Arsenal de Cherbourg puis dans le département de la Manche, à l'union locale et à l'union régionale.

Son visage rond s'illumine dès qu'il évoque ses années de militantisme. Il faut dire que Daniel Coespel adhère à la CFTC le 1^{er} octobre 1956. À cause des copains de la CGT qui lui disaient : « Tu es ouvrier : tu dois te syndiquer ! » Message reçu : Daniel Coespel prend sa carte mais... à la Confédération, moins vindicative, plus proche de ses convictions. Il a 18 ans et travaille à l'Arsenal de Cherbourg. Comme tout jeune de

l'époque, ses priorités sont simples : jouer au basket et aller au bal.

La reconstruction

Deux événements majeurs viennent bouleverser ce train-train. L'armée d'où Daniel Coespel revient en 1962. Puis la scission syndicale en 1964 : 60 % des militants votent pour la CFDT. Daniel Coespel, avec quatre collègues, décide de donner une nouvelle vie à la

CFTC au sein de l'Arsenal. Rendez-vous est pris un vendredi à 17 heures sur le parking de l'entreprise. « Nous n'avions pas de local, alors nous nous sommes réunis dans une 2CV ! C'est là que nous avons lancé les premières bases de cette nouvelle aventure à Cherbourg », se souvient-il.

Très vite, le jeune adhérent devient un militant chevronné. « Nous menions un syndicalisme de combat pour simplement



J'AI EU L'HONNEUR DE SERVIR JEAN BORNARD LORS DE SON DERNIER MANDAT (...) C'EST VRAIMENT MON MAÎTRE À PENSER ! »

exister. Nous n'étions pas acceptés, même nos affiches étaient arrachées. J'ai dû discuter avec le syndicat majoritaire, la CGT, de la pertinence d'entendre une autre voix que celles de FO et de la CFDT. Finalement, c'est la CGT qui nous a imposés dans l'entreprise », raconte-t-il.

La jeune section obtient 12 % des voix aux élections, et la CFTC devient représentative. Un exploit dans ce fief de la CGT ! Grâce au travail de Daniel Coespel et de ses collègues, la Confédération renaît d'abord à l'Arsenal de Cherbourg, puis dans le département de la Manche, à l'union locale et à l'union régionale.

Un cadeau empoisonné...

Sa nouvelle représentativité ouvre de nouvelles portes à la CFTC. Le syndicat a droit à des locaux syndicaux mis à disposition par l'entreprise. Un cadeau empoisonné. Ces bâtiments d'après-guerre se révèlent... amiantés. L'entreprise le savait, les salariés l'ignoraient. Plusieurs permanents syndicaux ont ainsi attrapé l'asbestose, la maladie de l'amianté.

La nocivité de ce matériau est encore méconnue. Les syndicalistes sont infectés, certains décèdent. D'autres, comme Daniel Coespel diagnostiqué en 2011, survivent mais sont cassés. Le récit de ce drame et le souvenir de ses collègues partis trop tôt émeuvent l'octogénaire aux larmes. Vaillant, Daniel Coespel s'est battu afin que son employeur soit condamné. Et a obtenu gain de cause. Mais c'est une maigre consolation. Pour autant, cette injustice le rend-elle amer ? Pas le moins du monde. Résilient, il s'accroche au pourquoi de son engagement : se battre pour les autres.

Souvenirs et fiertés

En soixante-quatre ans de militantisme, Daniel Coespel a gravi les échelons. Il est devenu entre autres fonctions vice-président de la CPAM, un poste que la CFTC a arraché aux plus gros syndicats. Mais surtout, Daniel Coespel a côtoyé les dirigeants de la Confédération, dont Jacques Tessier « qui savait parler aux jeunes que nous étions », et surtout Jean Bornard, l'ancien président (de 1981 à 1990) : « J'ai eu l'honneur de le servir lors de son dernier mandat. Ce petit bonhomme au caractère bien trempé savait où il voulait aller et comment y aller. C'est vraiment mon maître à penser ! »

À l'époque, les militants en déplacement à Paris dormaient dans des chambres d'hôtel sans salle de bains. Et les congrès confédéraux ? Daniel Coespel les a presque tous vécus. « À chaque fois que nous avions quelque chose à dire, nous prenions la parole. Nous étions parfois minoritaires mais nous avons toujours été respectés », affirme-t-il, fier de la liberté de parole au sein de la CFTC.

Daniel Coespel est aussi fier d'avoir défendu des « indéfendables » pendant ses vingt ans de mandat de conseiller du salarié. Il était si brillant dans ce rôle qu'un délégué de la CGT lui a demandé de défendre un de ses protégés. C'est dire le respect et la confiance que le militant CFTC inspirait. Pour Daniel Coespel, cette mission lui servait surtout d'exutoire après les horreurs qu'il avait vues pendant la guerre d'Algérie. L'homme voulait se sentir plus utile, plus humain.

Derrière un grand homme se cache une grande femme

S'il s'estime chanceux d'avoir connu le plein-emploi pendant les Trente Glorieuses, Daniel Coespel entend les raisons d'être en colère aujourd'hui. Pour lui, la solution est toute trouvée : se syndiquer. « Donnons les raisons à nos collègues de reprendre confiance dans les syndicats. Si nos voisins allemands et belges sont syndiqués à 80 %, c'est qu'ils ont compris l'intérêt et le rôle de ces organisations... Enfin, il faut voir l'état de la France, qui n'est plus ce qu'elle était, ne pas désespérer et penser davantage collectif. »

Retraité, il reste très actif, notamment à la Confédération, où il est président d'honneur de l'union locale CFTC de Cherbourg. Daniel Coespel est fier de prolonger son engagement syndical. Il reconnaît qu'il doit sa (longue) carrière à sa femme. Pendant que le militant arpente les rues de Paris avec des copains, surtout pour travailler, et quelques fois pour « boire des coups », madame gère le quotidien. Une fille qui se casse un bras, un fils qui se fait piquer par une vipère, sans compter d'autres urgences : elle a tout pris à bras-le-corps. Jusqu'à lâcher son emploi dans une grande surface pour s'occuper de leurs trois enfants. « Ma femme m'a toujours soutenu dans mes activités syndicales. J'ai reçu le mérite national en 1989 (de la main de son mentor, Jean Bornard). Mais, je ne le porte jamais parce que j'estime qu'elle le mérite plus que moi », conclut Daniel Coespel qui tient à rendre ce bel hommage à sa principale alliée, son soutien de la première heure, sa femme. ■

Chantal Baoutelman

INSPECTEUR DU TRAVAIL

UN MÉTIER QUI N'ATTIRE PLUS

TENSIONS, RÉORGANISATION, MANQUE DE MOYENS ET D'EFFECTIFS, PERTE DE SENS... AUTANT DE DIFFICULTÉS QUI PROVOQUENT UNE CRISE DES VOCATIONS AU SEIN DE L'INSTITUTION QUI VEILLE AU RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL. TÉMOIGNAGE D'UN INSPECTEUR CFTC.



Bruno Labatut-Couairon revendique le recrutement d'agents de secrétariat et d'agents de contrôle, et l'amélioration du logiciel Wiki'T de compte-rendu d'activité.

Bruno Labatut-Couairon travaille à l'inspection du travail. Il déplore une détérioration de ses conditions d'exercice. En poste à Sète, dans l'Hérault, il est aussi président du syndicat national CFTC Travail, qui défend les agents du ministère du Travail. Il décrit une situation, dans son emploi d'inspection, qui n'a cessé de se dégrader depuis 2012 : défiance du ministère, frustrations liées à la réorganisation de 2012, dégradation des moyens, réduction des effectifs, logiciel inopérant...

La situation est telle que l'institution souffre aujourd'hui d'une crise des vocations, comme le souligne un rapport sénatorial de septembre 2019¹. Le nombre de candidats au concours

externe annuel accuse une baisse continue depuis 2013 : -56 % en six ans !

Un ministère méfiant

Cette désaffection pour l'inspection du travail, Bruno Labatut-Couairon la constate quand il va présenter son métier dans les universités : « *Les étudiants en droit nous disent carrément que le corps n'est pas attractif.* » Ils seraient rebutés par le salaire, plus faible qu'aux Douanes ou qu'au Trésor public par exemple. Mais aussi par le désamour bien connu entre les inspecteurs du travail et leur administration. Dernière affaire en date : le désaveu public de Muriel Pénicaud, en octobre 2019, à l'encontre de ses propres agents qui

INSPECTEUR SYNDICALISTE... MAIS IMPARTIAL

« Je suis représentant syndical pour la défense du bien-être de mes agents. Mais quand je suis inspecteur du travail, j'applique une absolue neutralité avec les salariés et les employeurs. Et je suis convaincu que ces derniers en sont conscients puisque pour mon prochain pot de départ de Sète, j'ai invité 80 personnes dont la moitié sont des employeurs. Nous avons donc réussi à tisser des relations de confiance. En réalité, mon mandat syndical ne doit pas exister auprès des salariés. Et je le leur ferais savoir si l'un d'eux était tenté de faire valoir une obédience syndicale commune. Mais en fait, ça n'arrive jamais. Pas plus que l'union locale CFTC, par exemple, ne voudrait m'influencer sur un dossier. »

avaient mis en garde la SNCF au sujet du droit de retrait.

La raison de cette défiance ? L'indépendance de l'inspection du travail garantie par la convention 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT)². C'est ce qu'affirme Bruno Labatut-Couairon. Si bien que la relation entre agents et administration ne serait pas la même qu'ailleurs. « *Dans la police, par exemple, il y a une sorte de solidarité intraministérielle qui*

est assez absente chez nous. Vraiment, je crois que c'est ce qui mine le corps depuis plus de vingt ans. » D'autant plus que le métier est solitaire et psychologiquement difficile, à cause des rapports conflictuels avec les entreprises.

Déclassement et frustration

En outre, la réorganisation de l'inspection du travail, à partir de 2012, a créé des frustrations. Auparavant, l'inspecteur était un fonctionnaire de catégorie A+. Avec deux contrôleurs du travail et un secrétariat sous sa responsabilité, il chapeautait une section d'inspection du travail.

Depuis, le corps des contrôleurs a fusionné avec celui des inspecteurs. Tout le monde est devenu « agent de contrôle de l'inspection du travail ». Les inspecteurs ont été rétrogradés en catégorie A. Et l'on a placé au-dessus

d'eux des « responsables d'unité de contrôle », qui supervisent chacun une dizaine d'agents. Enfin, ils ont été rattachés aux Direccte³.

D'une part, « *les inspecteurs ont été déclassés et se sont vus rattrapés, si l'on peut dire, par leurs subalternes, décrypte Bruno Labatut-Couairon. Cela a créé une ambiance lourde.* » D'autre part, la création d'un échelon supérieur, c'est « *comme si on leur disait qu'ils ne savent pas travailler.* »

La CFTC demande plus d'agents et un meilleur logiciel

Autre problème : la dégradation des moyens et le manque d'effectifs. Le ministère du Travail veut faire passer le nombre de salariés par agent de contrôle de 8 000 à 10 000. « *La charge de travail se répartit sur ceux qui restent, c'est assez pénible* », témoigne Bruno Labatut-Couairon.

À cela s'ajoute l'objectif, fixé en 2007, de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux. Les secrétaires administratives disparaissant, ce sont les agents de contrôle qui doivent assurer leur travail. Par conséquent, « *on a moins de temps pour aller en entreprise, alors qu'on nous demande de rapporter des chiffres. Il y a là une contradiction* », dénonce Bruno Labatut-Couairon. Celui-ci revendique le recrutement d'agents de secrétariat et d'agents de contrôle.

Il réclame aussi l'amélioration du logiciel Wiki'T de compte-rendu d'activité, réputé difficile à utiliser. Il s'agit « *d'une espèce de tableur Access* », dans lequel s'ouvre une multitude de fenêtres. « *On a un mal fou à rendre compte* », déplore Bruno Labatut-Couairon.

Perte de sens

En outre, ce logiciel génère des



La convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par la France en 1950, garantit l'indépendance des inspecteurs du travail.

À QUOI SERT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL ?

Depuis le 1^{er} juillet 2016, les inspecteurs et les contrôleurs du travail ont le même statut. On les désigne par le terme d'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Ses missions

L'agent de contrôle de l'inspection du travail a pour missions de faire respecter le droit du travail et de faciliter le dialogue social. Il peut constater les infractions au Code du travail et au Code de la sécurité sociale. Il est aussi compétent, notamment, en matière de discrimination, harcèlement et travail forcé. Il veille également à l'application des accords collectifs. Mais il peut aussi jouer le rôle de conciliateur entre l'employeur et les représentants des salariés. Par exemple en cas de difficultés de fonctionnement du CSE, de mouvement social ou de blocage des négociations. Il a enfin une mission d'information et de conseil. D'ailleurs, les employeurs comme les salariés peuvent solliciter les services de renseignements des Direccte, dont dépendent les agents de contrôle.

Ses modalités d'intervention

L'agent de contrôle de l'inspection du travail est libre de visiter n'importe quel lieu où s'applique le Code du travail. Et cela de sa propre initiative et sans obligation de prévenir de son arrivée. Son indépendance est en effet garantie par la convention n° 81 de l'OIT, ratifiée par la France. Cependant, il peut aussi être saisi par le salarié ou l'employeur.

Et sa saisine est même obligatoire dans certains cas. Exemples : modification de la durée maximale du travail, licenciement d'un représentant syndical ou du personnel, homologation d'une rupture conventionnelle.

Ses pouvoirs

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut exiger de se faire remettre les documents obligatoires de l'entreprise, comme le registre unique du personnel. Il peut aussi se faire présenter les pièces d'identité des personnes présentes sur le site visité. Il peut prélever des matières et des produits utilisés ou distribués, afin de les faire analyser.

Afin de protéger les salariés de certains risques, il peut délivrer un arrêt temporaire de travail ou exiger le retrait d'urgence d'un jeune de 15 à 18 ans.

Il peut aussi appliquer des sanctions. La plupart du temps, il s'agit d'une « mise en demeure de faire » adressée à l'employeur. Si celui-ci s'exécute, il ne risque rien d'autre. Cependant, l'agent de contrôle peut aussi demander à la Direccte de prononcer une amende. Enfin, dans les cas les plus graves, il peut établir un procès-verbal et le transmettre au procureur de la République. Celui-ci décide de poursuivre ou non le contrevenant.



Sebastien Salom Gomis / SIPA

perte de sens du travail, ne sont pas les seules, explique Bruno Labatut-Couairon. Ainsi, les objectifs fixés par le ministère s'appliquent partout de la même manière, quelles que soient les spécificités locales. Premier d'entre eux : le faux travail détaché. Problème : comme il n'est pas encore interdit par la loi française⁴, il est sanctionné par des amendes administratives. Mais celles-ci sont généralement insignifiantes. ■

Laurent Barberon

1. Rapport d'information sur l'inspection du travail (n° 743), fait au nom de la commission des finances du Sénat, par Emmanuel Capus et Sophie Taillé-Polian (25 septembre 2019).
2. À retrouver sur ilo.org.
3. Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
4. L'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 qui transpose les nouvelles règles de détachement issues de la directive européenne 2018/957/UE, entrera en vigueur le 30 juillet 2020.

La fraude au travail détaché, dans le viseur du ministère du Travail, aboutit souvent à des amendes administratives dérisoires.

aberrations. D'abord, comme beaucoup d'agents ne l'utilisent pas, les statistiques sont faussées. Ensuite, tous les contrôles d'entreprise sont comptabilisés de la même façon, quel que soit le nombre de

salariés. Enfin, l'activité de conseil n'est pas prise en compte. Cette mission est pourtant exigée par le ministère.

Ces absurdités, qui génèrent une

ONEY BANK CFTC CHÉRIE (DES SALARIÉS)

AVEC PLUS DE 50 % DES VOIX AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, LA CFTC EST DEVENUE LA PREMIÈRE OS CHEZ ONEY BANK POUR QUATRE ANS AU MOINS. LE RÉSULTAT D'UN JOLI TRAVAIL COLLECTIF DÉCRYPTÉ AVEC LA DS CHARLOTTE COILLIOT.



Bernard Couéard

Charlotte Coilliot (à gauche) et Véronique Bouchet. Sur la profession de foi des dernières élections, elles se veulent « au service de la communauté et de chacun ».

51,88 % ! C'est le superbe résultat obtenu par la CFTC aux élections CSE de septembre dernier, plaçant la Confédération en tête des organisations syndicales au sein de la banque Oney. L'aboutissement du travail remarquable de l'équipe syndicale qui œuvre dans cette banque en ligne française créée en 1983, filiale du groupe bancaire BPCE¹ et de Auchan Holding. Parmi les 1 200 salariés de l'entreprise, une bonne majorité a en effet entendu les arguments efficaces proposés lors de la campagne : « négocier et innover – encore et toujours – pour améliorer ton quotidien, tout en défendant tes droits », alors « Vote pour nous ! ». Dont acte.

LES ÉLECTIONS CHEZ ONEY BANK

- Mars 2017 : un peu plus de 20 % pour la CFTC
- Septembre 2019 : plus de 51 %
- 18 titulaires au CSE dont 10 CFTC
- Le vote avait lieu du 17 au 29 septembre 2019, par voie électronique
- 969 électeurs inscrits sur deux collèges

CE RÉSULTAT EST L'ABOUTISSEMENT DU TRAVAIL REMARQUABLE DE L'ÉQUIPE SYNDICALE QUI ŒUVRE DANS CETTE BANQUE EN LIGNE

La recette du succès

Pour obtenir un bilan positif, la recette est en fait assez simple : prenez un collectif soudé de syndicalistes, « une équipe CFTC très éclectique, aussi bien dans les métiers que dans les âges ». Ajoutez-y un duo de déléguées syndicales énergiques, déterminées et complémentaires, comme Charlotte Coilliot et Véronique Bouchet, qui connaissent leur sujet : la première est arrivée à la CFTC en 2013, la seconde a une longue expérience de déléguée du personnel CFTC chez Oney Bank. Et qui luttent au quotidien pour « de nombreux travaux en faveur de la rémunération, des conditions de travail et des conditions de vie ». Saupoudrez-le tout d'un coup de main de l'union locale de Lille pour des conseils juridiques et du soutien matériel... Et l'on tient les éléments d'un succès aux élections du CSE !

Chez Oney Bank, après le « chacun pour soi » de la campagne électorale, les travaux en intersyndicale portent leurs fruits. En ce début d'année, Charlotte Coilliot et Véronique Bouchet, toutes deux installées au siège de la banque, à Croix, dans les Hauts-de-France, sont mobilisées sur les négociations annuelles obligatoires et l'actualisation d'un accord sur le temps de travail. Gageons qu'elles seront entendues. ■

Stéphanie Baranger

1. Organe central commun à la Banque populaire et à la Caisse d'épargne française.

CONSEILLER PÔLE EMPLOI

ÇA NE CHÔME PAS

JESSICA DUVERCEAU, 33 ANS ET VALÉRIE FILS-AIMÉ, 35 ANS SONT CONSEILLÈRES PÔLE EMPLOI. TOUTES DEUX RESPONSABLES DE SECTION SYNDICALE (RSS) CFTC DEPUIS MOINS DE CINQ ANS, ELLES ONT DÉCIDÉ DE S'INSTALLER EN OUTRE-MER. VOICI LEUR QUOTIDIEN.



Bernard Gouédard

Jessica Duverceau et Valérie Fils-Aimé

Pourquoi vous avez choisi de travailler à Pôle emploi ?

Valérie Fils-Aimé : J'étais responsable d'un centre d'appels. Mais, je recherchais la sécurité de l'emploi. J'ai donc intégré Pôle emploi il y a trois ans. D'abord en région parisienne, puis à ma demande, j'ai été mutée en Martinique en 2018.

Jessica Duverceau : Je voulais devenir enseignante mais je n'ai pas fini ma licence. Je suis restée dans le domaine de l'éducation nationale où j'ai exercé en tant qu'assistante d'éducation. C'était un CDD. J'ai postulé à Pôle emploi en 2013. Je ne le regrette pas. Je suis née et j'ai grandi à Paris mais, moi aussi, j'ai demandé à être mutée en Guadeloupe, où je

venais pendant les vacances, car il y avait fait bon vivre.

Quel a été l'accueil ?

J. D. : L'accueil a été plutôt positif. Mais j'ai mis un an à observer le fonctionnement et le mode de vie insulaires. On ne peut pas débarquer et dire aux agents : « Venez tous chez

nous, adhérez à la CFTC. » Pour l'instant, nous passons par des intersyndicales pour faire connaître le syndicat. Le temps de prendre nos marques.

V. F.-A. : Nous avons décidé de travailler ensemble afin de nous entraider. J'irai donc en Guadeloupe accompagner Jessica lors de ses tournées d'agences et vice versa. Une réunion sera prochainement organisée entre nos deux sections.

Les problématiques des agents de Pôle emploi sont-elles identiques en Guadeloupe et en Martinique ?

J. D. : Surcharge de travail, bugs informatiques, des applications qui fonctionnent en Métropole mais pas forcément ici. Tout cela a un impact sur les conseillers qui ne peuvent pas faire leur travail correctement. Sans compter les zones dites blanches où les demandeurs d'emploi n'ont pas accès à internet, donc pas accès aux services dématérialisés : ils doivent se déplacer en agence. Or, en Guadeloupe, l'offre de transports publics n'est pas développée et il n'y a qu'une seule route ! Nous devons nous battre pour ne pas pénaliser les demandeurs d'emploi. Par ailleurs, le taux de chômage reste élevé, 23 % en 2018¹. Il touche surtout les jeunes ainsi que les 50 ans et plus. Le marché de l'emploi est typique d'une île, il concentre de petites entreprises qui embauchent peu.

V. F.-A. : En Martinique, la situation n'est pas meilleure. Face au fort taux de chômage (18 % en 2018¹), nous conseillons carrément aux jeunes de quitter l'île pour la Métropole. D'autant que la grande majorité a un niveau collège... L'agriculture reste l'activité principale. Et cela n'intéresse pas les jeunes. Pour les seniors, pas de solution à part l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ou le RSA.

Comment vivez-vous ces conditions de travail difficiles ?

V. F.-A. : Il y a deux catégories de conseillers. Ceux qui ont connu la fusion ANPE-Assedic et les nouveaux. Les premiers sont plus réticents au changement. Les derniers sont habitués à être polyvalents. Mais tous, nous reconnaissons la dégradation de nos conditions de travail.

J. D. : La précarité est partout. Un jour, une jeune femme de moins de 30 ans, mère seule avec quatre enfants, a fondu en larmes. On lui réclamait un énième document pour ses indemnités ! C'en était trop pour elle. Je comprends... Dans ces moments-là, on se sent impuissant.

V. F.-A. : Pour beaucoup de personnes, s'inscrire à Pôle emploi reste le seul recours pour exister dans la société... C'est un mythe de dire que la misère est plus douce au soleil.

Comment décrieriez-vous votre métier ?

J. D. : Il existe trois types d'accompagnement : l'accompagnement guidé, le suivi et le renforcé. Avec des niveaux d'autonomie et de besoins différents. L'accompagnement suivi concerne les demandeurs d'emploi autonomes, qui ont un projet d'emploi. Le renforcé s'adresse à ceux qui ont le plus besoin d'un accompagnement. Entre les deux se situe l'accompagnement guidé. Je m'occupe surtout des personnes que je ne vois pas souvent : des profils plutôt utilisateurs de la dématérialisation et qui sont en accompagnement suivi. Malgré tout, avec la hausse du chômage, on peut très vite se retrouver avec un portefeuille conséquent de demandeurs d'emploi. À un moment donné, j'en avais 1 100.

V. F.-A. : En théorie, je dois gérer 70 à 80 demandeurs d'emploi en

accompagnement renforcé mais j'en ai 250 ! Je dois les rencontrer tous au moins une fois par mois. Je n'y arrive pas. Notre charge de travail augmente sans cesse, car il y a de nouvelles inscriptions tous les jours.

J. D. : Comme quoi, à Pôle emploi, on n'est pas assis derrière notre bureau à attendre que la journée passe !

V. F.-A. : Non, une journée normale sans activités périphériques commence par l'accueil des demandeurs d'emploi qui ont rendez-vous, et se poursuit par la gestion des mails (une cinquantaine par jour, avec obligation d'y répondre en quarante-huit heures). Beaucoup croient que, parce que nos bureaux ferment l'après-midi, nous ne travaillons pas. Or, nous réalisons un certain nombre d'activités périphériques.

En tant qu'élues CFTC, quel est votre rôle ?

V. F.-A. : On observe une forte désinformation, que ce soit sur les droits des salariés ou simplement les informations RH. Bien qu'ils travaillent à Pôle emploi depuis vingt ou trente ans, mes collègues ignorent même les avantages de notre mutuelle. Nous nous devons de les renseigner.

J. D. : Notre rôle consiste aussi à promouvoir la CFTC qui n'existait pas avant nous. Comme notre slogan « CFTC, un autre regard sur le syndicat », nous incitons nos collègues à changer leur perception des syndicats. Car nous n'avons pas tous les mêmes méthodes. ■

Propos recueillis par
Chantal Baoutelman

1. Insee

RÉUSSITES DU DIALOGUE SOCIAL

KIABI VISE L'AMÉLIORATION SUIVIE

SOUS LE LABEL « RÉUSSITES DU DIALOGUE SOCIAL », HUIT ACCORDS SIGNÉS PAR LA CFTC ONT ÉTÉ MIS À L'HONNEUR EN JUIN 2019 POUR LEUR « CARACTÈRE INNOVANT ». CHEZ KIABI, C'EST UN ACCORD SUR LE THÈME DU HANDICAP QUI A ÉTÉ PRIMÉ.

« C'est à l'entreprise de s'adapter aux personnes en situation de handicap. » Ce n'est pas un hasard si Kiabi, société de distribution de prêt-à-porter, a été remarquée dans le cadre des « Réussites du dialogue social » pour l'accord en faveur de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap » signé par l'ensemble des organisations syndicales le 4 janvier 2018. L'entreprise semble véritablement soucieuse de l'amélioration de cette politique handicap. Deux ans après la signature, la déléguée syndicale Gilda Roig fait un premier bilan.

Selon elle, ce qui est remarquable, c'est « la volonté de mettre en œuvre un véritable suivi ». « Le dialogue social chez Kiabi est plutôt ouvert. Cette collaboration entre employeur et partenaires sociaux permet un "feed-back" continu », confirme-t-elle. Et de préciser : « Il existe notamment une commission paritaire qui se réunit tous les trois mois. »

Un outil d'écoute interne participe en outre à l'identification des problématiques. Gilda Roig explique : « Un système de mesure de satisfaction¹ est en place depuis début 2019. C'est le "Happy Kiaber", ouvert à tous, en particulier aux personnels handicapés. Il fonctionne comme une messagerie sur laquelle chacun peut s'exprimer. Le point est effectué sur ces remontées, avec les RH, lors des CSST, les commissions santé, sécurité et conditions de travail ».

“ CHEZ KIABI, UN OUTIL D'ÉCOUTE INTERNE PARTICIPE À L'IDENTIFICATION DES PROBLÉMATIQUES



Juan Aunión / Adobe Stock

Par le biais d'un interprète en langue des signes, un salarié sourd-muet a pu discuter de ses conditions de travail avec son directeur de magasin, la DS CFTC et le référent régional handicap.

LA POLITIQUE HANDICAP DE KIABI

2001 (date du premier accord handicap) : 0,54 % de travailleurs handicapés
2014 : 5,21 %
2018 : 6,35 %

LA CFTC CHEZ KIABI

En avril 2019, la CFTC est devenue la première organisation syndicale chez Kiabi avec plus de 37 % et 18 élus.

Kiabi emploie environ 6 000 personnes en France et 10 000 dans le monde. C'est une des sociétés de l'association familiale Mulliez (comme Auchan ou Decathlon).

Pour Gilda Roig, il y a effectivement des recherches d'adaptation aux situations individuelles. Exemple récent : le référent régional handicap, le directeur du magasin et elle-même ont beaucoup échangé avec un salarié sourd-muet pour améliorer ses conditions de travail, par le biais d'un interprète. « Aujourd'hui, il se sent bien », affirme la DS CFTC. C'est cette attention qui attire, chez Kiabi, « des salariés ayant subi ailleurs de lourds accidents du travail. Maintenant, ces salariés s'épanouissent ici. » ■

Stéphanie Baranger

1. Il s'agit d'un NPS (Net Promoter Score)

VIE PROFESSIONNELLE LES UNS ARRIVENT, LES AUTRES PARTENT



LES UNS ARRIVENT, LES AUTRES PARTENT. ET, AU PASSAGE, ILS SONT PARTICULIÈREMENT TOUCHÉS PAR LE CHÔMAGE. TELLE EST LA TRISTE HISTOIRE DE NOS JEUNES ET SENIORS, RESPECTIVEMENT ENTRANT ET SORTANT DE LA VIE ACTIVE. CHEZ LES PREMIERS, POUR QUI LA STABILITÉ DE L'EMPLOI DEMEURE UN OBJECTIF MAJEUR¹, ON OBSERVE, AVANT L'ACCÈS À CELLE-CI, UNE MULTIPLICATION DES EXPÉRIENCES ET STATUTS, COMPOSANT UN PARCOURS JALONNÉ, QUI SE COMPTE PARFOIS EN ANNÉES ENTRE LA SORTIE DES ÉTUDES ET LE PREMIER CDI.

LES SECONDS, DISCRIMINÉS CAR CONSIDÉRÉS TROP CHERS, PEU ADAPTÉS ET DÉPASSÉS, RENCONTRENT LES PLUS GRANDES DIFFICULTÉS QUAND ILS DOIVENT RETROUVER UN EMPLOI. LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE FAIT ALORS TROP SOUVENT OFFICE DE « SAS » PERMETTANT D'ATTENDRE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE - ET ALORS QUE LE DÉSIR D'ÊTRE UTILE NE MANQUE PAS.

POUR LA CFTC, EN PRENDRE ACTE, C'EST SE DONNER LES MOYENS D'Y REMÉDIER. BIEN LOIN DE SIMPLEMENT ARRONDIR LES ANGLES, NOUS SOUHAITONS ADOUCIR LES TRANSITIONS ET OPPOSER À LA FATALITÉ LA DIGNITÉ DE CHACUN.

NOTRE DROIT, VOLONTIERS ARC-BOUTÉ SUR LES STATUTS (DEHORS/DEDANS, ACTIF/INACTIF), PEINE À RÉPONDRE À CES SITUATIONS, DURABLEMENT INSTALLÉES. POURTANT, L'AMÉLIORATION DE CERTAINS DISPOSITIFS EXISTANTS, POUR LA PLUPART « À POINT », PERMETTRAIT D'ADOUCIR CES TRANSITIONS ET DE SÉCURISER LES PERSONNES... POUR RENDRE LA VIE PLUS DOUCE.

DOSSIER RÉALISÉ PAR FANNY MARÉCHAL ET THIBAUD IMBERT

1. Janvier 2017 Opinion Way

SERGE GUÉRIN

« NOUS AVONS DÉSORMAIS PLUSIEURS VIES SUCCESSIVES »

SOCIOLOGUE SPÉCIALISTE DU VIEILLISSEMENT ET DE LA « SENIORISATION », SERGE GUÉRIN COMBAT LA REPRÉSENTATION NÉGATIVE DES PERSONNES ÂGÉES. CONVAINCU QUE LES SENIORS ONT UN RÔLE SOCIAL DÉTERMINANT À JOUER, IL FAIT LE POINT SUR LA SOCIÉTÉ ACTUELLE.



Fanny Marechal

Pour Serge Guérin, lorsqu'on parle « d'inactifs, pour désigner les retraités, le terme n'est pas seulement violent, mais il est inadapté. L'utilité sociale des retraités est très grande. »

À quel changement de la société française assistons-nous ?

Nous assistons à une transformation démographique incroyable, liée à l'augmentation de l'espérance de vie. Il y a, et il y aura, de plus en plus de personnes âgées. Face à cela, on peut se poser la question des coûts engendrés, et de leur réduction, notamment en période de réforme des retraites. Mais

on peut aussi s'intéresser à ce que les personnes veulent, et à leurs manières de se mobiliser pour se donner les moyens d'un meilleur vieillissement. De ce point de vue, les questions qui se posent dépassent de loin celles des ressources : il s'agit d'identifier de nouveaux besoins, d'adapter la ville, d'adapter la société. La longévité des personnes va en effet changer la société.

Serge Guérin est sociologue, enseignant à l'Insee. Spécialiste du vieillissement et des seniors, il a publié plusieurs ouvrages, dont *Les Quincados* (2019), *La guerre des générations aura-t-elle lieu ?* (2017), *La solidarité ça existe... et en plus ça rapporte !* (2013)

“

LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE N'EST PAS UN VŒU PIEUX, MAIS UNE RÉALITÉ SOCIALE, UN FAIT

Elle nous oblige à penser en amont la prévention, au bénéfice de la santé, et des familles. Et ces changements sont appelés à créer des emplois. Des emplois utiles, des emplois de sens. Il va nous falloir inventer une société du soin, du *care*¹, qui accompagne mieux les plus fragiles, et valorise davantage ceux qui les aident, professionnels comme bénévoles. Nos décideurs politiques n'ont pas encore pris la mesure de cet enjeu.

Quelle attitude adopter pour accueillir et préparer cette société transformée par la longévité ?

Tout d'abord, que l'on cesse de parler d'une guerre de générations ! C'est une bêtise. La solidarité intergénérationnelle n'est pas un vœu pieux, mais une réalité sociale, un fait. Dans les périodes un peu difficiles comme celle que nous vivons, c'est l'un des ressorts qui permet aux gens de tenir. Par ailleurs, c'est au sein de chaque génération que les différences et inégalités sont les plus fortes, entre deux personnes de 65 ans, par exemple, entre celui qui n'a que sa petite retraite, et celui qui a 70 fois plus grâce à son patrimoine. L'âge de ce point de vue ne nous définit pas. C'est d'ailleurs vrai pour les jeunes également. Il y a mille manières d'être jeune ; intégré, qualifié ou en opposition totale avec le système.

Comment comprendre ces idées reçues portant sur l'âge des personnes ?

On parle généralement d'âgisme, pour qualifier les clichés associés à l'âge, et les discriminations qui s'ensuivent. Les seniors en sont particulièrement victimes. L'âgisme est une forme de

mépris pour la prise d'âge, alors réduite aux problèmes de santé, à la diminution physique, à la ringardise. Cela peut même aller jusqu'au déni du droit d'exister. Les seniors ne seraient que des poids, dont au fond on aimerait se débarrasser. C'est très grave. En entreprise, cela a des effets terribles. Pourtant toutes les recherches et enquêtes montrent qu'il n'y a pas de baisse de la productivité avec l'âge. Mais il y a toujours des gens pour le croire aujourd'hui, et cela a des conséquences incalculables. Si l'on perd son emploi à 45 ans, c'est très difficile de retrouver une situation stable, en grande partie à cause de ces représentations négatives. Cela conduit à une dévalorisation des salariés âgés, ce que l'on est dès 45 ans ! Et rappelons que la première des idées reçues concernant les seniors au travail... c'est de les croire tous au travail, alors qu'une bonne partie se trouve au chômage !

Comment dépasser ces idées reçues sur la prise d'âge ?

En tenant compte de la réalité, pour commencer ! Un simple exemple : on parle d'inactifs, pour désigner les retraités. Le terme n'est pas seulement violent, il est inadapté. L'utilité sociale des retraités est très grande. Ils sont très impliqués. Ils vont chercher leurs petits-enfants, aident à la préparation des devoirs, s'investissent dans le tissu associatif. 32 % des maires de nos communes sont des retraités ! Pour en tenir compte, il convient d'élargir notre notion d'utilité sociale. L'aide, la transmission ont une utilité sociale. Un pays, une culture, une société avancent, grâce à leur mémoire et à la transmission. C'est ce qui nous distingue du règne animal.

Cette force des seniors, leur expérience, revêt une formidable utilité sociale. La nouveauté, c'est qu'on voit émerger une forme de réciprocité dans la transmission : par exemple, un jeune qui passe des heures devant des vidéos, sur son téléphone, peut se révéler incapable de remplir seul une déclaration d'impôts en ligne. Et il aura besoin d'un aîné, peut-être moins à l'aise avec l'outil, mais capable de remplir le formulaire. Cette notion de réciprocité permet de donner un contenu nouveau au lien intergénérationnel. Elle est d'ailleurs largement applicable dans l'entreprise.

La longévité a-t-elle des effets sur les aspirations ?

À 45-50 ans, les gens sont en capacité de se renouveler, et peuvent avoir envie de le faire. La longévité va de pair avec les chances de multiplier les expériences, pouvant mener à des revirements, comme de choisir de s'orienter vers le soin ; je le constate souvent (Serge Guérin dirige le MSc Directeur des établissements de santé de l'Insee, ndlr). La vie est plus longue, et l'on est en droit d'espérer une deuxième, voire une troisième vie professionnelle, tout comme l'on peut vouloir fonder une seconde famille, après un divorce – la longévité étant reconnue comme un facteur là, aussi. Nous avons désormais plusieurs vies successives ! ■

1. L'expression « société du care » renvoie à un courant d'idées né dans les années 80 aux États-Unis, selon lequel le soin et l'attention constituent le parangon du comportement social. Cette approche a notamment été représentée, dans son rapport avec le monde du travail, lors du colloque du Ceras organisé en partenariat avec la CFTC (voir workecologyparis2019.com)

LES GRANDES ÉTAPES DE L'ÉVOLUTION DE

SOUVENT SYNONYME D'ÉVOLUTION, DE CHANGEMENT, OU PARFOIS MÊME DE BOULEVERSEMENT, LA VIE PROFESSIONNELLE SE TRACE RAREMENT EN LIGNE DROITE. ELLE SE MÉTAMORPHOSE ET FAIT L'OBJET POUR BEAUCOUP D'UN PERPÉTUEL MOUVEMENT. DE L'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE À LA RETRAITE, ELLE SE VIT ET S'ÉPROUVE DIFFÉREMMENT, SELON LES ÂGES, LES NIVEAUX DE FORMATION, LES SECTEURS, LES MÉTIERS, ET AUTRES FACTEURS PROBANTS. EN BREF ET EN QUELQUES CHIFFRES, VOICI DONC UN POINT RAPIDE SUR LES MODALITÉS DE PARCOURS ET ÉTAPES MARQUANTES DE CE QUE L'ON PEUT APPELER SANS RETENUE « UNE VIE ».

INSERTION DES JEUNES

- 448 100 apprentis en 2018¹ ;
- Ils représentent 5,3 % des 16-25 ans (+0,2 % par rapport à 2018)¹ ;
- Entre 2017 et 2018, la hausse du nombre d'apprentis concerne les secteurs du bâtiment, de l'automobile, de l'informatique, de la gestion, du commerce et de la vente¹ ;
- En 2018, 76% des jeunes issus de CFA et 53% issus de lycées professionnels ont trouvé un travail après obtention du diplôme en 2017².
- 9 % des jeunes (passés ou non par l'apprentissage) sortis du système scolaire en 2010 (génération 2010) ont repris des études au cours des sept années suivantes³ ;
- La part des jeunes en CDI au cours des sept années suivant la sortie du système scolaire est en baisse entre la génération 1998 et la génération 2010³ ;
- 27 % des jeunes de la génération 2010 ont connu une progression socio-professionnelle entre leur premier et leur dernier emploi sur la période 2010-2017³.

+4,2 %

d'apprentis en 2018¹

L'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE

17%

des jeunes de la génération 2010 ont connu des débuts de carrière hachés³

L'HOMME... DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

EN PLEINE CARRIÈRE

- 64 % des entreprises organisent des formations en situation de travail*⁴ ;
- 55 % des employeurs déclarent que les compétences s'acquièrent lors de l'exercice du travail⁴ ;
- 30 % des salariés du secteur privé n'ont jamais suivi de formation⁴ ;
- 9 % de chances en moins de se former quand les salariés ont connu un licenciement⁴ ;
- 34 % des salariés âgés de 50 ans et plus déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations, contre 45 % pour les 30-49 ans⁴.

ACTIVITÉ DES SENIORS

- Le taux d'emploi des 55-64 ans était de 52,1 % en 2018⁵ ;
- Entre 2007 et 2017, le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté, alors que celui des 15-49 ans a baissé⁶ ;
- La part d'emplois à temps partiel ou à durée limitée a augmenté pour les 55-64 ans⁶ ;
- 63,2 % des actifs occupés de 55-64 ans qui se déclarent retraités ou préretraités sont à temps partiel⁶.

ARRIVÉE À LA RETRAITE

- En 2018, le nombre de retraités a augmenté de 1,5 % par rapport à 2017⁷ ;
- 61 % sont partis à la retraite en 2015-2016 à l'âge qu'ils souhaitaient⁸ ;
- 18 % partent à la retraite après 65 ans⁸.
- En moyenne, entre 2016 et 2018, 60,3 % des personnes de 62 ans étaient en retraite ou pré-retraite, 22,4 % en emploi, 13,3 % au chômage ou inactifs, et 3,9 % en cumul emploi-retraite.⁹

62 %

des salariés déclarent avoir appris des choses utiles à leur travail auprès de leurs collègues⁴

LA VIE PROFESSIONNELLE

20,6%

des 50-64 ans sont à temps partiel en 2017⁶

LA FIN DE CARRIÈRE

16,1

millions de retraités fin 2016⁸

* sur un panel de 16 000 personnes dans 4 500 entreprises de 10 salariés et plus

1. MENJ-DEPP, Note d'information n°19.30, 2019
2. MEN-DEPP, enquêtes IVA, 2011 à 2018
3. Céreq, Bref n°382, 2019
4. Céreq, Fiches Défis, 2019
5. Insee, étude Dares, janvier 2020

6. Insee, Focus n°119, 2018
7. Cnav, 2019
8. "Les retraites et les retraités", DREES Social, 2018
9. Rapport annuel du COR, fig. 1.25, juin 2019

« LE SYNDICALISME PEUT AIDER LES JEUNES LORS DE L'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL »

QUID DE LA PLACE DES JEUNES DANS LA SOCIÉTÉ ? COMMENT ABORDENT-ILS MAIS AUSSI SONT-ILS ACCUEILLIS PAR LE MONDE DU TRAVAIL ? AURÉLIE CHASSEBOEUF ET RÉMY BOULET, À LA TÊTE DU GROUPE JEUNES CFTC, APPORTENT LEUR ÉCLAIRAGE.



Fanny Maréchal

Pour Aurélie Chasseboeuf et Rémy Boulet, « le syndicalisme doit donner envie, en offrant aux jeunes la possibilité de s'identifier ».

Comment entre-t-on sur le marché du travail aujourd'hui ?

Aurélié : Aujourd'hui, c'est très difficile pour les jeunes. Beaucoup n'ont pas de diplôme et arrivent sur le marché du travail par défaut. Ils acceptent des contrats précaires, à durée déterminée, en intérim, qui ne leur permettent pas de se stabiliser financièrement, de s'installer dans un logement, de fonder une famille.

Rémy : Il y a chez les jeunes une méconnaissance du travail et du monde

du travail, qui en effet les amène à accepter tout et n'importe quoi.

Comment pourrait-on mieux les accompagner ?

Aurélié : L'accès au logement est un point essentiel. Dans ma région je rencontre des jeunes qui vivent encore chez leurs parents, certains n'ont pas encore le permis à 22 ans, parce que les finances ne s'y prêtent pas. Il y a pourtant des dispositifs, comme la garantie Visale d'Action Logement. Mais ce n'est pas connu. En tant que

syndicat, nous pouvons apporter une lisibilité.

Rémy : Il faut faire connaître ces organismes qui restent méconnus, que les jeunes puissent s'en saisir. À l'instar de ce qui se fait dans la fonction publique territoriale, au sein de laquelle on suit une semaine d'intégration, au CNFPT, afin de connaître ses droits dans le monde du travail. Faire connaître les organismes, et les droits, permet d'ouvrir des portes, et d'éloigner des craintes.

VU DE SON VÉLO « REVENIR À LA BASE DU SYNDICALISME, LE TERRAIN »

Jean-Daniel Zamor préside le Clap¹ depuis 2017. Ce syndicat défend les droits et représente les livreurs travaillant pour des plateformes numériques (Uber eats, Deliveroo...). Invité au 53^e Congrès de la CFTC, il y est intervenu à deux reprises.

Comment entre-t-on sur le marché du travail aujourd'hui ?

L'entrée dans le marché du travail se fait de plus en plus par le biais de l'autoentrepreneuriat. Ça concerne aussi bien ceux qui travaillent avec des plateformes de livraisons – comme Deliveroo ou Uber eats –, que les étudiants qui bossent dans l'événementiel le week-end ou pendant leurs vacances. Le CDI devient une chimère même pour les diplômés, qui accumulent les stages, CDD ou autres statuts précaires. Il suffit de voir le nombre de journalistes contraints d'accepter des contrats courts.

Comment mieux accompagner les entrants sur le marché du travail ?

La clé pour lutter contre tous ces changements de société, à mon sens,

est de permettre aux travailleurs de se fédérer et de les informer. En donnant l'information la plus objective possible, les travailleurs pourront faire leurs choix de façon éclairée. Et ensuite, il s'agira de les fédérer et de décider ensemble des décisions à prendre. En somme, il faut revenir à la base du syndicalisme, le terrain. C'est là que tout se joue !

Le syndicalisme est-il ringard ?

Tel qu'il est vu aujourd'hui par la plupart des jeunes, oui, le syndicalisme est ringard. Pourtant, dans le même temps, on constate une envie de se fédérer et de faire valoir ses droits, ce que doit être le syndicalisme dans sa forme la plus pure. Donc, il y a un échec du syndicalisme aujourd'hui. En outre, de nombreux syndicats restent trop confidentiels et peinent à se faire connaître des travailleurs. C'est là que notre travail avec la CFTC est intéressant : nous mettons en relation ceux qui pourraient être intéressés par un syndicat et le syndicat en question. Les personnes qui ne se reconnaissent pas dans le syndicalisme tel qu'ils le



Bernard Couéard

Jean-Daniel Zamor, président du Clap, lors du 53^e Congrès de la CFTC.

voient aujourd'hui se reconnaîtront peut-être dans des syndicats qu'ils ne connaissent pas.

1. Collectif des livreurs autonomes parisiens

On entend parfois dire que face à cette situation, le syndicalisme est dépassé, voire ringard ; qu'en diriez-vous ?

Rémy : Je pense que le syndicalisme n'est pas ringard du tout. C'est une fausse idée, une image que l'on essaie de nous coller, pour nous diminuer. On fait des choses qui sont superbes, mais ce n'est pas su. Il y a une certaine pudeur à communiquer. Pourtant quand ça se sait, les gens viennent vers nous. Dans notre syndicat, on a pris la parole sur le Service national universel, ou le revenu social universel. Ce sont des sujets sur lesquels le syndicat a pris, et qui impactent directement la jeunesse. Il n'y a rien de ringard dans le fait de négocier ce genre de dispositifs, ou d'émettre des avis sur leur déploiement.

Aurélié : J'aurais tendance à dire malgré tout que le syndicalisme ne parle pas aux jeunes. Pour que les jeunes se sentent concernés, il faut un minimum qu'ils puissent s'identifier. Quand on a 18-20 ans, et qu'on voit parler des personnes qui en ont 70, c'est difficile. À la CFTC, on essaie de faire des choses, d'être vus sur les réseaux sociaux. La digitalisation a été mise en avant, avec la plateforme de formation par exemple. C'est une bonne chose et ce n'est pas le cas dans toutes les organisations syndicales. Reste à donner envie, en offrant aux jeunes cette possibilité de s'identifier. Si l'on regarde les dernières analyses qui ont été faites par l'Ires, on se rend compte que les jeunes ont envie de

Si les Youtubeurs ont la cote auprès des jeunes générations, les seniors ne sont pourtant pas en reste sur la plateforme internet, puisque certains d'entre eux se sont lancés dans la création de chaînes vidéo, à l'image de la sympathique Danielle (@studiodanielle) ou du bricoleur Robert (@robert longechal), tous deux leaders dans leurs domaines !

s'investir, et veulent travailler dans un domaine qui leur permette d'appliquer leurs valeurs. En ce sens, le syndicalisme peut parler aux jeunes, parce que c'est un peu comme le commerce équitable : ce sont des valeurs. ■

FIN DE CARRIÈRE

S'APPROVOISER COMME RETRAITÉ

PEU DE SALARIÉS PROCHES DE LA RETRAITE ENVISAGENT AVEC SÉRÉNITÉ UN CHANGEMENT DANS LEUR SITUATION SOCIOPROFESSIONNELLE. NOTRE DROIT SOCIAL POURRAIT POURTANT LES ACCOMPAGNER, EN FAVORISANT AUSSI BIEN LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL QUE LA DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS.



chers, peu adaptables, et dépassés par les employeurs, nos seniors voient leur CV écarté, ou leurs entretiens rester lettres mortes. Le chômage de longue durée joue alors tristement le rôle d'un sas, entre vie active et droit à la retraite.

Deux remèdes sont tour à tour invoqués, au gré d'initiatives qui pour l'essentiel demeurent locales. Il y a d'une part la stratégie classique, qui vise la reconversion après une formation ciblée, avec plus ou moins de bonheur (voir encadré). Et, il y a, d'autre part, des expérimentations qui cherchent à rendre soutenable une sortie progressive de la vie salariée. Comment ? En alliant réduction du temps de travail et investissement dans d'autres formes d'activités.

Un moment clé de l'existence

Comme l'écrit la journaliste Danièle Laufer¹, au passage à la retraite, « du jour au lendemain, après une quarantaine d'années de vie de travail avec des habitudes, des repères, des horaires et des collègues, on se retrouve seul maître à bord de sa vie ». Le cadre qui soutenait

la vie et rythmait les jours, les semaines et les mois, disparaît soudain, et laisse place à des questions que l'exercice du quotidien rendait superflues : à quelle heure se lever ? Où aller ? Que faire ? Des interrogations aussi anecdotiques que fondamentales.

Pour anticiper au mieux ce changement parfois mal vécu, pourquoi ne pas s'y essayer en douceur, en mobilisant les dispositifs actuels ? Pour réduire le temps de travail, ou pour diversifier ses activités, progressivement. Des dispositifs existent mais sont très peu mobilisés par les salariés. L'activation du plus connu d'entre eux, le cumul emploi-retraite, devrait être facilitée par le passage à un système par points. La CFTC souhaite par ailleurs que le compte épargne temps (CET) soit étendu et rendu obligatoire, et, enfin, que la pratique de l'emploi à temps partagé figure dans davantage d'accords d'entreprise. ■

1. L'année du Phénix. La première année de la retraite. De Danièle Laufer. Édition Les Liens qui libèrent, 2013.

Tous les indicateurs convergent et l'indiquent : les seniors sont particulièrement touchés par le chômage. Moins que les jeunes, c'est vrai, mais avec plus de difficultés pour retrouver un emploi. C'est dès le recrutement que ça coince : jugés trop

ET LA RECONVERSION ?

La reconversion peut se jouer à l'intérieur d'une même entreprise, via la négociation d'accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), ou via un changement d'employeur, avec ou sans mobilisation des droits acquis à la formation.

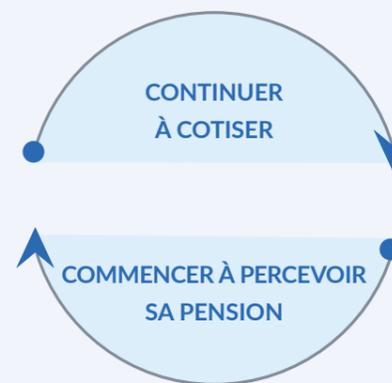
La CFTC propose d'œuvrer à une généralisation des accords GPEC, en les

ouvrant aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés, et au moyen d'une GPEC territoriale pour les entreprises de moins de 50 salariés. Une part des carrières de seniors pourrait ainsi être prolongée au sein de leur entreprise.

Les accords cherchent, le plus souvent, à faire des seniors des tuteurs, formateurs, organisant ainsi la transmission des savoir-

faire et savoir-être dans l'entreprise. Mais des partenariats ponctuels, par exemple entre Pôle emploi et l'école 42, ont permis à des salariés d'adapter leurs compétences aux besoins du marché, avec un changement d'employeur à la clé, en aidant des informaticiens à devenir développeurs web.

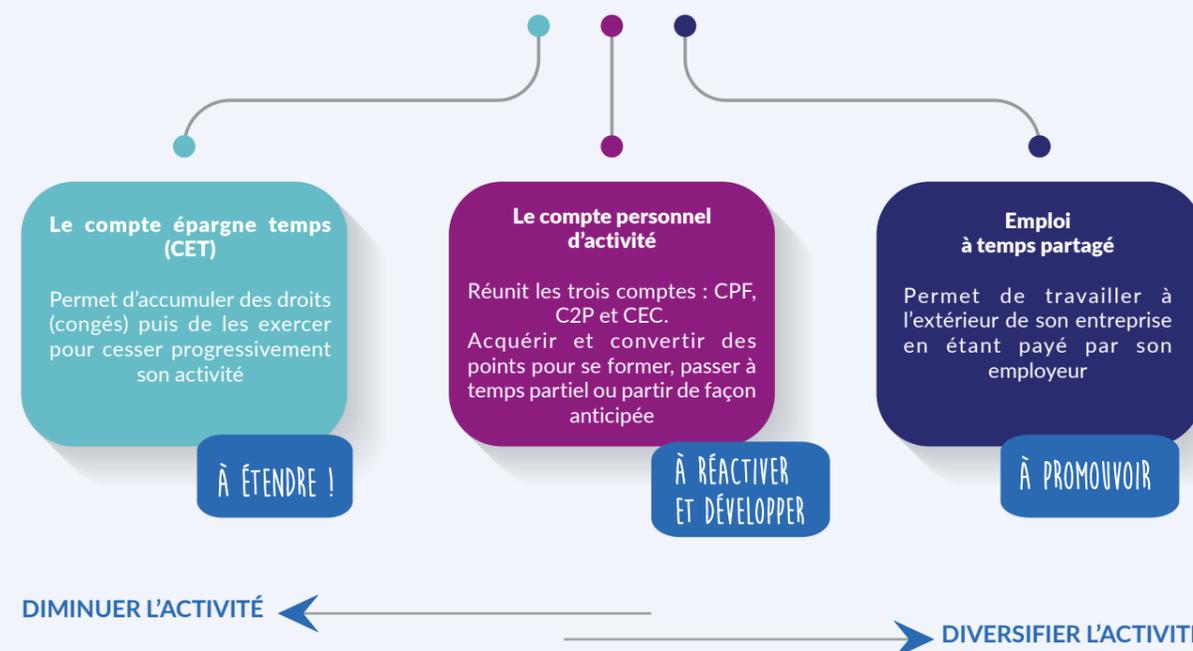
CUMUL EMPLOI-RETRAITE



PROPOSITION CFTC :

- Ouvrir le dispositif aux salariés au forfait jours ;
- Supprimer la décote sur la fraction de la pension liquidée avant l'âge du taux plein.

LES DISPOSITIFS MOBILISABLES AUJOURD'HUI



COMPENSER LES COUPS DURS



Le congé de proche aidant

Permet de prendre soin d'un proche tout en continuant à cotiser

VERS UNE PERSONNALISATION DU TEMPS

DE TRAVAIL TOUT AU LONG DE LA VIE ?

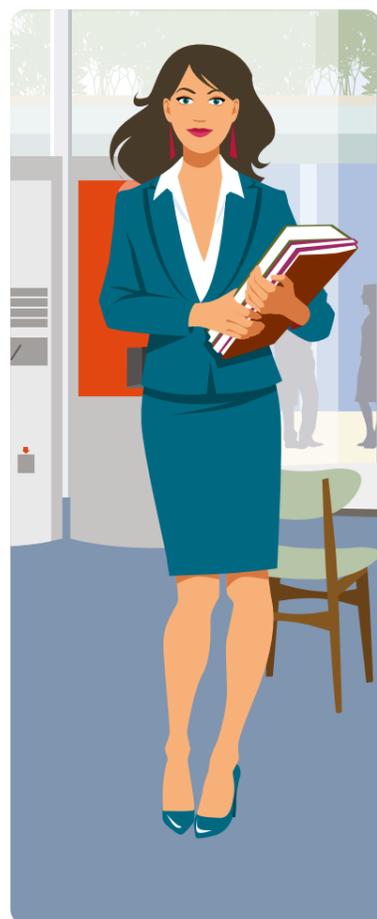
ALORS QUE LES CARRIÈRES NE SONT PLUS LINÉAIRES ET LES MODES D'ACTIVITÉ DIVERSIFIÉS, LA CFTC DÉFEND LA LIBERTÉ DE CHOIX. CHAQUE PERSONNE DEVRAIT POUVOIR MODULER SON TEMPS DE TRAVAIL EN FONCTION DE SES BESOINS ET ENVIES.

S'il est essentiel de conserver des repères communs (un âge légal à 62 ans et un âge maximal à 70 ans), il est important dans cet intervalle de laisser à la personne le choix du moment de son départ en retraite, ce qui reste possible dans un système par points. En effet, nous n'avons pas tous les mêmes besoins.

Le temps de travail selon le régime de retraites par annuités

La durée minimale de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein dépend de l'année de naissance de l'assuré et se mesure en nombre de trimestres (entre 161 et 172 trimestres). Exemple : les actifs nés après 1973 doivent cotiser 172 trimestres, soit l'équivalent de 43 ans (ou 43 annuités).

Mais une année de vie active n'équivaut pas systématiquement à une année de cotisation. Dans le cas d'un temps de travail partiel, par exemple, la durée du contrat de travail ne correspond pas toujours à la durée qui sera retenue pour le calcul des droits retraite. Pour valider un trimestre, il faut avoir travaillé, au minimum, l'équivalent de 150 heures payées au Smic dans l'année.



Zoé Illustratrice

Par ailleurs, un maximum de quatre trimestres peut être validé par année civile (sauf majoration de durée d'assurance accordée ponctuellement). À la Cnav, l'assurance vieillesse de base des salariés du privé, le salaire est plafonné, ce qui fixe une limite au montant des pensions versées par le régime. C'est pour cela que les régimes complémentaires comme l'Agirc-Arrco ont été institués pour que les salariés puissent cotiser sur l'intégralité de leur salaire.

Système à points et retraite choisie

À travers une meilleure prise en compte de la diversité des parcours et des périodes de transition, le projet de régime universel à points semble ouvrir la voie à une plus grande personnalisation du temps de travail.

QU'EST-CE QU'UN SYSTÈME DE RETRAITE À POINTS ?

Avec ce système, une personne acquiert des points de retraite dès qu'il exerce une activité professionnelle, quels que soient son statut et la durée de son temps de travail. Chaque euro gagné permet l'acquisition de points. Au moment de la retraite, ces derniers, cumulés tout au long de la vie, sont convertis en euros et reversés sous forme de pension. La valeur du point est par défaut la même pour tous. En revanche, le nombre de points peut être majoré pour tenir compte des spécificités de chaque parcours : pénibilité des activités exercées, nombre d'enfants, âge du départ à la retraite... Autant de paramètres sur lesquels la CFTC exige des garanties.

Repenser le temps de travail à l'échelle de la vie

Outre les nombreuses questions qu'il soulève, ce projet de réforme devrait aussi être l'occasion de repenser le travail

à l'échelle d'une vie, en laissant plus de place à la liberté de choix. Chacun doit pouvoir travailler au rythme qui lui permet de concilier, au mieux, vie personnelle et vie professionnelle. S'il est essentiel de conserver des repères communs (un âge légal à 62 ans et un âge maximal à 70 ans), il est important dans cet intervalle de laisser à la personne le choix du moment de son départ en retraite, ce qui reste possible dans un système par points. En effet, nous n'avons pas tous les mêmes besoins ni les mêmes priorités tout au long de notre parcours.

Imaginons un jeune actif qui choisit de travailler 40 heures par semaine pendant les dix premières années de sa carrière. Ses objectifs ? Gagner plus d'argent, évoluer rapidement au sein de sa profession, gagner un maximum de points retraite et sécuriser son avenir. Il pourra par la suite adapter son temps de travail à ses nouveaux projets de vie. Dans la même logique, certains actifs peuvent vouloir alléger leur rythme de travail, s'accorder des temps de pause et repousser leur départ à la retraite, quand d'autres préféreront condenser leur travail sur une tranche de vie plus courte (dans les limites que nous avons déjà évoquées).

Aménagements et besoins ponctuels

La personnalisation du temps de travail, c'est aussi la possibilité pour le salarié de modifier ponctuellement ses horaires, de réduire momentanément la durée de son travail dès qu'une situation le nécessite, sans en être lourdement pénalisé. Des aménagements sont déjà possibles aujourd'hui. Le congé parental d'éducation, par exemple, permet aux jeunes parents salariés de consacrer plus de temps à leur enfant, sans nécessairement cesser toute activité (un temps partiel peut être demandé). Le congé sabbatique est quant à lui accordé à temps complet sur une période de six à onze mois pour convenance personnelle.

Il n'a pas besoin d'être motivé, à l'inverse des congés pour formation ou création/reprise d'entreprise.

Ces aménagements du temps de travail restent néanmoins peu connus des salariés et difficilement accessibles (manque d'informations, procédures complexes, conditions trop strictes, indemnités dérisoires...). À la CFTC, nous avons à cœur de participer aux réformes et à l'amélioration des dispositifs existants, via une simplification d'accès et un meilleur niveau d'indemnisation.

Nous veillerons notamment à une meilleure prise en compte de ces temps d'interruption dans le futur calcul des retraites. Notamment, les jeunes parents doivent pouvoir bénéficier de points pendant leur période d'interruptions de travail, et ce dès le premier jour. Idem pour les salariés contraints de suspendre leur activité pour accompagner un proche malade ou en perte d'autonomie.

L'accompagnement des changements

Nous l'avons développé, les carrières professionnelles ne peuvent plus être envisagées comme linéaires à une voie, menant des études à la retraite, sans arrêt ni déviation. Cependant, le monde de l'entreprise se transforme lentement, et les freins à la réorganisation du temps de travail sont encore nombreux. Outre le cadre légal qui peine à évoluer, c'est la notion même de choix au travail qui a du mal à s'imposer. Face à l'obligation de performance, la demande d'un congé, ou d'un temps partiel, est parfois vécue comme un constat d'échec par le salarié lui-même. Néanmoins, confrontés à la nécessité d'innover, les employeurs élargissent peu à peu leurs critères de recrutement. Les profils dits « atypiques » sont plébiscités, la diversité des expériences et l'originalité des parcours valorisées. Une façon de ne plus pénaliser les ruptures, de promouvoir le respect du libre arbitre et des personnes. ■

L'ÉQUIPE DIRIGEANTE DE LA CFTC

SUITE AU 53^E CONGRÈS CONFÉDÉRAL
MARSEILLE 5-8 NOVEMBRE 2019

BUREAU CONFÉDÉRAL



CYRIL CHABANIER
PRÉSIDENT



ERIC HEITZ
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL



ISABELLE THÉRAIN
TRÉSORIÈRE

VICE-PRÉSIDENTS :



FRANCIS OROSCO
PREMIER VICE-PRÉSIDENT



PASCALE COTON



JOSEPH CRESPO



PATRICK ERTZ

SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX ADJOINTS :



CHRISTINE LECREF
PREMIÈRE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
ADJOINTE



ANNE CHATAIN



JEAN-MICHEL TESSIER



ANNIE TOUDIC

TRÉSORIER ADJOINT :



MANUEL LECOMTE

MEMBRES DU BUREAU :



GUILLAUME CADART



FRÉDÉRIC FISCHBACH



IMANE HARRAOUI

MEMBRES HONORAIRES DU BUREAU :



PHILIPPE LOUIS
PRÉSIDENT
HONORAIRE



JACQUES VOISIN
PRÉSIDENT
HONORAIRE



ALAIN DELEU
PRÉSIDENT
HONORAIRE



GUY DRILLEAUD
PRÉSIDENT
HONORAIRE



CLOVIS-GILLES FAKI
VICE-PRÉSIDENT
HONORAIRE



ARMEL GOURMELON
VICE-PRÉSIDENT
HONORAIRE

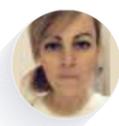


BERNARD SAGEZ
CONSEILLER SPÉCIAL
DU PRÉSIDENT



ISABELLE SANCERNE
PERSONNE
QUALIFIÉE

CONSEIL CONFÉDÉRAL (AUTRES MEMBRES) // MEMBRES ÉLUS (PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE) AU TITRE DU COLLÈGE E :



MAYA
BESNARDEAU



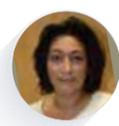
ALAIN
BEVERAGGI



VLADIMIR
DJORDJEVIC



MAXIME DUMONT



ANGÉLIQUE
ESPADE NIQUET



EMMANUEL HEU



FLORENCE
HODEL



PIERRE JARDON



ALAIN KAUFFMANN



LAURENT HOSTE



AGNÈS MARCHAT



ERIC SEKKAI

MEMBRES DÉSIGNÉS AU TITRE DU COLLÈGE D PAR LES FÉDÉRATIONS :



LUC ANGLES
AGRICULTURE



ARIANE DALPHRASE
TRANSPORTS



XAVIER DESCHAMPS
BANQUE



VÉRONIQUE FOLTIER
ENSEIGNEMENT FORMATION



RAPHAËL GUINA
CSFV



PATRICK MERCIER
SANTÉ SOCIAUX



ALBAN REVERDY
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

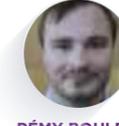


PHILIPPE SPRINGINSFELD
BATI-MAT TP

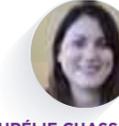


JACQUELINE VALLI
UNAR

DU COLLÈGE J :

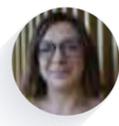


RÉMY BOULET



AURÉLIE CHASSEBOEUF

SUPLÉANTS :



SYLVIE
AMBLOT-AAZZABI
PSE



DIANA BRAJEVIC
BANQUE



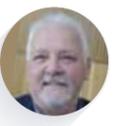
ODETTE
DELICATO
UNAR



VÉRONIQUE
DHALLUIN
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



FRANCK DON
MÉTALLURGIE



ERIC GROH
CMTÉ



FRANÇOIS GUIDET
AGRICULTURE



DENIS LAVAT
SANTÉ SOCIAUX



THIERRY PATENNE
MÉDIA+



PASCAL PETRI
TRANSPORTS



CÉLINE RICHER
ENSEIGNEMENT
FORMATION



VALÉRIE SANTIAGO
CSFV

PAR LES UNIONS RÉGIONALES :



JEAN-MARTIN
ADAM
GRAND EST



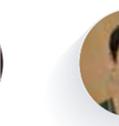
NATHALIE
BALDACC
PACAC



JEAN MARC CICUTO
ÎLE-DE-FRANCE



RICHARD COCQ
BRETAGNE



MANUELA DEBOE
HAUTS-DE-FRANCE



BRUNO DELHOMME
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



MARTINE FORET
NOUVELLE-AQUITAINE



JÉRÔME
LAZARTIGUES
OCCITANIE



ISABELLE
PAUL BOUMARD
PAYS DE LA LOIRE

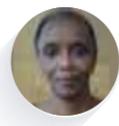


OLIVIER PELTIER
CENTRE VAL DE LOIRE



DOMINIQUE
RIVALLANT
NORMANDIE

SUPLÉANTS :



ANNE-MARIE CARREDA
OCCITANIE



BRIGITTE DESINDES
ÎLE-DE-FRANCE



JEAN PIERRE DUBARRY
PAYS DE LA LOIRE



MARIE CLAIRE FAUREBRAC
NOUVELLE-AQUITAINE



HÉRVÉ GOUILLOUX
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



BERNARD LESNE
HAUTS-DE-FRANCE



ISABELLE RETOUX
NORMANDIE



ANGÉLIQUE
SCHWARTZ
PACAC



DOMINIQUE STEIGER
GRAND EST



SYLVIE
VANDEBOSSCHE
BRETAGNE

SECRÉTAIRES CONFÉDÉRAUX :



PASCAL CHAUVIN
CONFLITS



ERIC COURPOTIN
EMPLOI CHÔMAGE



FRÉDÉRIC ROMAIN
PROTECTION SOCIALE



JOSEPH THOUVENEL
EUROPE

DÉMISSIONNAIRES ET ASSURANCE-CHÔMAGE

ATTENTION, RESTRICTIONS !

DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE DERNIER, LES SALARIÉS PEUVENT DÉMISSIONNER ET BÉNÉFICIER DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE S'ILS ONT UN PROJET PROFESSIONNEL ÉLABORÉ. EST-CE SI SIMPLE ?



Le « Parcours du demandeur d'emploi » est disponible dans la rubrique Au Bonheur du Militant (ABM) de l'espace Adhérent.

C'était l'une des promesses du candidat Macron : pouvoir toucher le chômage en cas de démission. C'est chose faite : l'élargissement de l'accès à l'assurance-chômage aux démissionnaires a été acté par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et précisé par le décret du 26 juillet 2019. Cette disposition est entrée en vigueur le 1^{er} novembre dernier. Désormais, un salarié démissionnaire a droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi projet (Arep), sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Vous devez être accompagné, avant votre démission, par un opérateur du

conseil en évolution professionnelle (CEP). Objectif : élaborer soit un projet de reconversion nécessitant une formation, soit un projet de création ou de reprise d'entreprise. L'opérateur CEP remet au salarié un document décrivant son projet et le plan d'action pour sa mise en œuvre.

- Ensuite, il vous appartient d'envoyer ce dossier (avec les pièces justificatives) à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (également appelée association Transition Pro). Celle-ci est chargée d'attester « le caractère réel et sérieux » du projet.

« Caractère réel et sérieux »

Selon le Code du travail, « le caractère réel et sérieux du projet professionnel est examiné au regard de la cohérence, de la pertinence et de la connaissance par le salarié des informations sur le projet ». En cas de reconversion, il s'agit des caractéristiques du métier souhaité, des modalités de financement envisagées, des perspectives d'emploi

ALLER PLUS LOIN AVEC LES OUTILS CONFÉDÉRAUX

La CFTC met à votre disposition une brochure d'information sur les nouvelles règles de l'assurance-chômage : « Réforme du chômage : ce qui change. » Concis mais complet, ce document fait le tour du sujet. Vous pouvez aussi consulter le « Parcours du demandeur d'emploi » mis à jour en tapant ces mots dans la barre de recherche de votre espace Adhérent.

à l'issue de la formation. Pour la création ou reprise d'entreprises, les caractéristiques et perspectives d'activité du marché, les besoins de financement, les ressources financières et les moyens techniques et humains seront examinés.

Si la commission donne un avis négatif, vous pouvez faire un recours gracieux dans les deux mois suivant la décision. Si l'avis est positif, vous avez six mois pour démissionner et contacter Pôle emploi afin de déposer une demande d'allocation-chômage.

Autres conditions

Attention, l'avis positif de la commission ne vaut pas pour autant ouverture du droit à l'allocation d'assurance-chômage ! Avant de démissionner, assurez-vous auprès de Pôle emploi que vous remplissez les conditions d'ouverture de droits spécifiques, à savoir mille trois cents jours d'activité chez un ou plusieurs employeurs au cours des cinq dernières années. Un simulateur a été créé à cet effet (demission-reconversion.gouv.fr). Si vous remplissez ces conditions, vous pourrez alors démissionner et bénéficier de l'Arep dont le montant et la durée sont équivalents à ceux de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Au plus tard six mois après l'ouverture du droit, Pôle emploi examinera la réalité des démarches accomplies en vue du projet. En cas de manquement, vous risquez d'être radié et votre allocation supprimée pendant quatre mois. ■

Chantal Baoutelman

LA CFTC 3.0

ET SI ON DISCUTAIT SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ?

SUIVRE EN DIRECT L'ACTUALITÉ POLITIQUE DE VOTRE SYNDICAT ? C'EST POSSIBLE SUR LES DIFFÉRENTS RÉSEAUX SOCIAUX DE LA CFTC. MAIS VOUS POUVEZ AUSSI PROPOSER, RENCONTRER, ÉCHANGER AVEC NOUS OU ENTRE VOUS ! PETIT TOUR D'HORIZON POUR RESTER CONNECTÉ.



Sur Twitter, suivez le président Cyril Chabanier au plus près @ChabanierCFTC, et soyez informés par la CFTC en direct @SyndicatCFTC.



Sur la page Facebook Syndicat CFTC, échangez sur les thématiques du moment, likez et commentez les articles qui vous parlent.



Sur la chaîne YouTube SyndicatCFTC, visionnez les films forts de la Confédération, des portraits de militants, ou par exemple la vidéo des 100 ans.



Sur le LinkedIn Syndicat CFTC, ce sont surtout des fiches pratiques qui vous sont proposées afin de vous accompagner au quotidien dans votre vie professionnelle.



Et enfin abonnez-vous au compte Instagram SyndicatCFTC, pour voir la vie en bleu !

À bientôt sur les réseaux !

Gilles Bindi



À ÉCOUTER

DES PODCASTS PLEIN LE CASQUE

EN VOGUE, MAIS SURTOUT TRÈS PRATIQUE, LE FORMAT PODCAST EST DÉSORMAIS UNE INÉPUISABLE SOURCE DE DÉCOUVERTES ET DE DISTRACTIONS. DES PLUS SÉRIEUX AUX PLUS DÉSOPILANTS, VOICI UN PETIT TOUR D'HORIZON, CHOIX DE LA RÉDACTION.

SUR LE MONDE DU TRAVAIL...



Le Bureau

Ce podcast de Welcome to the Jungle parle des petits (et des gros) tracas qu'on peut rencontrer dans sa vie professionnelle, sans tabou. Vous vous y reconnaîtrez parfois...

Exemples d'épisodes :

« Celle qui ne veut plus se sentir différente » (épisode 27)
« Celui qui a peur de ses boss » (épisode 24)



Au turbin !

Cette production mensuelle de Mediapart interroge les métamorphoses du travail avec pédagogie et décalage.

Exemples d'épisodes :

« Les femmes et le syndicalisme » (épisode 5) : faire sa place dans le monde des moustachus est encore difficile pour les femmes.
« Les team-building » (épisode 3) : saut à l'élastique, laser-game, séminaires au bord de l'eau et autre chasse au trésor s'organisent dans les entreprises afin de fédérer les équipes.



Le Profil de l'Emploi

Podcast fait par le site internet LinkedIn, il s'adresse aux demandeurs d'emplois ainsi qu'à ceux qui veulent évoluer dans leur carrière, avec à chaque fois un spécialiste qui prodigue de précieux conseils.

Exemples d'épisodes :

« Je n'ai pas le bon diplôme » : les conseils de Frédéric Mazzella (BlaBlaCar)
« Je manque d'expérience sur mon CV » : les conseils de la boxeuse Sarah Ourahmoune

POUR TRAVILLER SUR SOI...



Change ma vie

Ce coaching « feelgood » de Clotilde Dusoulier propose d'explorer sa vie intérieure afin de grandir émotionnellement.

Exemples d'épisodes :

« Le lâcher-prise en trois leçons » (épisodes 105, 106, 107)
« Comment alléger sa to-do-list » (épisode 56)

CLÉS DE COMPRÉHENSION



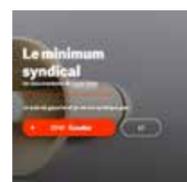
Splash

« Le podcast qui jette un pavé dans la mare de l'économie. » Grâce à cette série irrévérencieuse enregistrée par deux profs d'économie, les problématiques les plus compliquées deviennent accessibles.

Exemples d'épisodes :

« Pourquoi maltraite-t-on nos hôpitaux ? » (épisode du 2 décembre 2019)
« Comment les autoroutes sont devenues des pompes à fric » (épisode du 17 décembre 2018)

LE COUP DE CŒUR POUR RÉFLÉCHIR TOUT EN S'AMUSANT...



Le minimum syndical

Ce documentaire sonore d'Arte dresse un état des lieux du syndicalisme en France sans langue de bois, avec beaucoup de dérision... et même un zeste de provocation.

Vous pouvez retrouver en podcast toutes vos émissions de radio préférées... mais également certains programmes TV (« C dans l'Air » par exemple). ■

Gilles Bindi

MON ESPACE ADHÉRENT

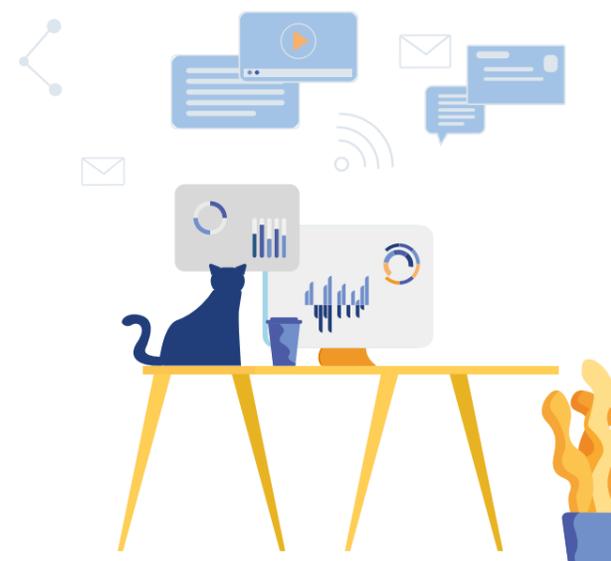
adherent.cftc.fr



Je me forme à volonté !



Plaquettes, flyers, notes, guides... J'accède à toutes les productions de la Confédération.



Je m'informe sur ce qui m'intéresse. Et seulement sur ce qui m'intéresse !



Je trouve la réponse à toutes mes questions juridiques.

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.