

La Vie à défendre

n° 214

MAI - JUIN 2020 | 7€
ISSN 1240-9367

LE MAGAZINE DES ADHÉRENTS DE LA CFTC



NOTRE DRÔLE DE VIE :

LES ADHÉRENTS RACONTENT LE CONFINEMENT



32 SALONS POUR GAGNER DU TEMPS,
ÉCHANGER ET FAIRE PLAISIR À VOS COLLABORATEURS !



● SALONSCE PARIS
● SALONSCE
● FRANCECE

DES CONFÉRENCES · 8 SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS · DES ANIMATIONS



Bernard Goutéard



5	REPÈRES	5
6	PAROLES PRÉSIDENTIELLES Du confinement à aujourd'hui, les éditos de Cyril Chabanier	6
7	ACTUALITÉ LE MONDE D'APRÈS Quelle société après la crise du Covid-19 ?	7
23	BILLET D'HUMEUR par Éric Heitz Notre force, au service de la proximité et de la représentativité	23
24	LE DOSSIER NOTRE DRÔLE DE VIE. La parole était aux militants pendant le confinement.	24
55	MULTIMÉDIA Les rendez-vous à ne pas manquer	55

LA CONFÉDÉRATION S'INSTALLE À PARIS XVÈME

À COMPTER DU 29 JUIN, TOUTE L'ÉQUIPE DE LA CONFÉDÉRATION CFTC RESTE À VOTRE SERVICE AU **45 RUE DE LA PROCESSION, 75015 PARIS.** À CETTE MÊME ADRESSE, VOUS RETROUVEZ LES STRUCTURES CFTC DE L'URIF ET DE L'UNAR. NOS COORDONNÉES MAILS ET TÉLÉPHONIQUES RESTENT INCHANGÉES. À TRÈS BIENTÔT !

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 : Stéphanie Baranger, Laurent Barberon, Gilles Bindi, Sandy Durand, Thibaud Imbert, Maud Vaillant.
Direction artistique : Ada Seferi
Secrétariat de rédaction : Julie Lévy-Marchal
Imprimerie : Vincent Imprimeries Tours
Couverture : Gilles Bindi
Responsable du développement, de la promotion et de la publicité : Laure Lescar
Promotion-publicité et abonnements payants : Claudine Lefloch-Fauvel

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
45, rue de la Procession 75015 Paris
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 : Juin 2020



Commandez votre agenda CFTC 2021 !



L'agenda CFTC 2021 avec :

- le répertoire du réseau CFTC
- l'information pratique et juridique

Afin de faciliter le système de commandes, ces dernières seront compliées chaque 25 du mois, puis expédiées durant la quinzaine du mois suivant*.

Bon de commande à retourner à la boutique CFTC

45 rue de la Procession - 75015 Paris
Tél. : 01 73 30 43 50 - Fax : 01 73 30 49 18
E-mail : laboutique@cftc.fr

* Offre valable en France métropolitaine, DOM et TOM.
À partir de 1 exemplaire, livraison franco de port sur toute la France, y compris dans les Drom-COM. Pas de livraison selon demande particulière (ex : livraison à un étage).

AGENDA DE POCHE 8,9 X 16,5 CM		
PRIX UNITAIRE € TTC	QUANTITÉ	MONTANT
1,58 €		

AGENDA DE BUREAU 16 X 23,5 CM		
PRIX UNITAIRE € TTC	QUANTITÉ	MONTANT
3,90 €		

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)

Supplément à la LC-1558

AGENDA

EN ATTENDANT LA REPRISE...

CAFÉS CITOYENS SANTÉ TRAVAIL
Dans LVAD 213, nous avons donné le programme du réseau « Souffrance & Travail » pour le début d'année 2020. À cause du confinement lié à la pandémie de Covid-19, les conférences-débats annoncées ont été reportées. En attendant un nouveau planning, vous pouvez voir les vidéos des conférences « Cafés Santé & Travail » organisées depuis 2017 sur cafes-thema.com/les-cafes-a-themes/cafes-sante-travail/

TOUTE CETTE ANNÉE

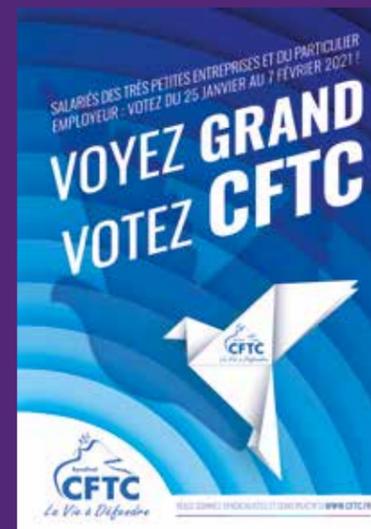
UNE DISCUSSION MONDIALE SUR L'AVENIR QUE NOUS VOULONS
Pour célébrer son 75^e anniversaire, l'ONU a lancé un débat populaire intitulé ONU75. À travers la campagne intitulée « encourager les uns et les autres à se concerter pour définir comment l'amélioration de la coopération internationale peut contribuer à rendre le monde meilleur d'ici 2045, année du centenaire de l'organisation ». Tout le monde peut participer à ONU75 : un.org/fr/un75/join-conversation

À PARTIR DU 19 OCTOBRE IRRÉPROCHABLES SUR LA PROTECTION DES DONNÉES !

Afin de préserver la vie privée des citoyens, le règlement général sur la protection des données (RGPD) définit un certain nombre d'informations personnelles dites « sensibles ». Il est interdit de recueillir et d'utiliser ces données, sauf dans certains cas précis et notamment si la personne concernée a donné son consentement exprès. L'appartenance syndicale est l'une de ces données sensibles. À partir du 19 octobre, le consentement sur l'utilisation de ces points précis sera recueilli auprès de tous les adhérents et futurs adhérents CFTC. Comment ? Via l'espace Adhérent. Ainsi, si vous y avez déjà un compte, en octobre, en vous connectant, vous recevrez un message relatif au recueil de votre consentement. Et si vous n'avez pas encore créé votre compte, nous vous invitons à le faire en vous rendant à l'adresse suivante : adherent.cftc.fr. Cela permettra à chacun de gérer l'accès à ses données et ainsi d'être acteur de leur protection. Pour toute question sur la procédure : inarc@cftc.fr

ÉLECTIONS TPE

Initialement prévues en décembre 2020, les élections dans les Très petites entreprises et auprès des salariés du particulier employeur se tiendront désormais du 25 janvier au 7 février 2021. Le contexte sanitaire explique ce report qui aura permis de mieux préparer cette campagne électorale qui concerne 4,5 millions de salariés. Syndicats, sections et tous leurs adhérents vont se mobiliser pour aller à leur rencontre et, grâce aux vidéos, aux tracts et autres plaquettes mis à leur disposition, les convaincre de participer à cette élection et de donner leur voix à la CFTC, le syndicat constructif et le plus efficace pour défendre leurs intérêts.



EN HAUSSE

ENFANTS PAUVRES
La crise économique liée au Covid-19 pourrait pousser jusqu'à 86 millions d'enfants supplémentaires dans la pauvreté d'ici la fin de l'année. On estime que l'ampleur des difficultés financières auxquelles sont confrontées les familles pourrait avoir pour conséquence une augmentation de 15 % du nombre d'enfants touchés par la pauvreté, par rapport à 2019. Près des deux tiers de ces enfants vivent en Afrique subsaharienne et en Asie du sud. L'augmentation du nombre d'enfants touchés par la pauvreté à cause de la pandémie toucherait surtout l'Europe et l'Asie centrale. Source : étude conjointe de l'ONG Save the Children et de l'Unicef (unicef.fr)

STRESS ET CONFINEMENT POUR LES PORTEURS DE HANDICAPS

À la question « Depuis que vous êtes confiné, vous arrive-t-il plus qu'auparavant ou moins qu'auparavant... de vivre des périodes intenses de stress, de nervosité ou d'anxiété ? », 67 % des personnes en situation de handicap répondent « Plus qu'auparavant ». Dans le grand public, ce sont 41 % des personnes qui apportent cette même réponse. Source : Consultation Agefiph/Ifop - mai 2020 (agefiph.fr)



EN BAISSSE

CHUTE DE L'ACTIVITÉ INTÉRIMAIRE
Les intérimaires ont été très fortement impactés par la crise du Covid-19. Prism'emploi note une baisse inédite de l'activité du travail temporaire, de 70 % du 15 au 20 mars, puis de 61 % en avril et de 50 % en mai. La fédération des professionnels de l'intérim parle d'« un choc quatre à cinq fois supérieur à celui de 2009 ». Source : Prism'emploi

CRÉDITS BANCAIRES

Les demandes de crédits liés aux dépenses de consommation et à la conclusion des transactions immobilières ont ralenti fortement en mars. Le volume de crédits octroyés par les banques a chuté de 19,5 % en mars par rapport à février. Pour les crédits à la consommation, le recul atteint 28,80 %. Source : Banque de France



PAROLES PRÉSIDENTIELLES

DÈS LES PREMIÈRES HEURES DE LA CRISE SANITAIRE, LA CFTC A FAIT ENTENDRE SA VOIX PAR LE BIAIS, NOTAMMENT, DES ÉDITORIAUX DE CYRIL CHABANIER. FLORILÈGE DE CES PAROLES PRÉSIDENTIELLES, PUBLIÉES SUR LE SITE CFTC.FR, PROPULSÉES DANS LA NEWSLETTER ET REPRISES SUR SON COMPTE TWITTER¹.

1. @ChabanierCFTC

22 mars 2020

PAS DE SOLUTION À LA CRISE SANS UN DIALOGUE SOCIAL FORT ET RESPONSABLE !

“ Nos élus CFTC en entreprises comme dans nos services publics ne sont pas au chômage technique ! Qu'ils télétravaillent ou qu'ils assistent leurs collègues sur les chaînes de production, ils sont au contact et à l'écoute des situations réelles de travail. Ils nous remontent quotidiennement les difficultés rencontrées ainsi que les questions de droit auxquelles ces difficultés renvoient.

23 mars 2020

MIEUX RÉMUNÉRER DEMAIN LES ACTIVITÉS À FORTE « VALEUR SOCIALE AJOUTÉE » !

“ Dans l'urgence et parce que l'angoisse monte, on redécouvre subitement leur très forte valeur sociale, sociétale ajoutée. Il était temps ! La CFTC, elle, n'a pas attendu la crise pour pointer du doigt cette injustice. En 2015 puis l'an dernier, à l'occasion de ses deux derniers congrès, elle rappelait l'urgence de reconnaître et mieux rémunérer toutes les activités à forte utilité sociale.

24 mars 2020

À SITUATION EXCEPTIONNELLE, GRILLE D'ANALYSE EXCEPTIONNELLE !

“ Durant ces négociations, la CFTC se montrera digne de son histoire comme de sa réputation de « syndicat de construction sociale ». Elle les abordera avec une préoccupation majeure : l'intérêt des travailleurs qui, dans le contexte actuel, concerne prioritairement leur santé. Attentive au bien commun, cette valeur chère qui est aussi sa boussole, elle veillera, autant que faire se peut, à concilier « santé de nos concitoyens » et « santé de l'emploi ».

30 mars 2020

PAS DE SORTIE DE CRISE SANITAIRE ET ÉCONOMIQUE DURABLE SANS L'EUROPE !

“ Pour la santé, comme pour d'autres secteurs, les difficultés d'approvisionnement devront conduire les européens à relocaliser certaines activités. Comment comprendre et accepter demain que 80% des principes actifs d'un médicament soient produits en Asie ? L'Europe dispose de la « taille critique » pour concevoir, fabriquer, écouler, recycler tous les biens et services nécessaires à son indépendance, *a fortiori* quand ils mettent en jeu sa sécurité, sanitaire, alimentaire ou encore énergétique.

6 avril 2020

DU BON USAGE DE CET AMORTISSEUR QUI NOUS PROTÈGE

“ Il n'y a pas de « cagnotte magique » pour financer de telles mesures. Il n'y a que la solidarité nationale et je l'espère, demain, européenne ! Il y a nos cotisations et plus largement nos impôts. Il y a l'endettement de l'État, notre État qui, pour nous protéger, fait le choix de s'affaiblir. Dans un tel contexte et sans moralisme, la CFTC appelle les entreprises à faire preuve de responsabilité dans l'usage des possibilités qui leur sont accordées.

17 avril 2020

QUAND LE NATUREL REVIENT AU GALOP

“ L'invitation à « travailler plus », lancée le week-end dernier par une organisation patronale, a fait couler beaucoup d'encre.(...) Cette invitation à « travailler plus » ne cachera-t-elle pas dès lors un horizon plus lointain ? Je ne veux ici faire aucun procès d'intention mais, volontairement ou non, elle nous ramène aux vieilles grilles de lecture d'un patronat pour qui « croissance » et « richesse » sont inséparables d'un « produire toujours plus », à des coûts toujours plus bas.

27 avril 2020

L'INCONTURNABLE CHANTIER DE RÉHABILITATION DE L'ÉTAT PROVIDENCE

“ Qu'il s'agisse de la santé, de l'enseignement, de la recherche, des équipements et autres investissements publics (je pense notamment à la fracture numérique), il nous faudra au sortir de la crise engager un chantier de réhabilitation de l'État providence. Ce chantier aura un prix que nous devons « quoi qu'il en coûte », assumer. Les entreprises qui bénéficient aujourd'hui de l'État pompier devront prendre leur part du financement de ce coût.

4 mai 2020

CONCILIER « FIN DU MONDE » ET « FIN DU MOIS »

“ Certaines franges de ces populations figurent parmi les métiers de première et deuxième lignes dont l'utilité nous saute aujourd'hui aux yeux. Parce que nous leur devons plus que des applaudissements, les solutions d'après-crise devront restaurer leur pouvoir d'achat. Cette reconnaissance devra se traduire par une revalorisation de leur rémunération, à commencer par le Smic.

18 mai 2020

MIEUX VAUT PRÉVENIR ET GUÉRIR !

“ Chahuté ces derniers jours sur la situation des hôpitaux, le président de la République a reconnu que la réforme en cours du système de santé devra être repensée à l'aune de la crise sanitaire. Consultée à cet effet, la CFTC défendra qu'il faut sortir du mode d'organisation et de financement centré sur le curatif.

ÉDITORIAL PAR CYRIL CHABANIER, PRÉSIDENT CONFÉDÉRAL

LE MOMENT OU JAMAIS !



Bernard Gouédard

Nous devrions toujours revenir aux sens premiers des mots pour appréhender ce qui nous arrive, en bien comme en mal, individuellement comme collectivement. Il en va ainsi du mot « crise » dont les origines grecques ou encore chinoises sont riches en enseignements. Si le mot renvoie dans les deux cas aux notions de douleur, de danger, il évoque dans le même temps la nécessité de décider, de trancher pour basculer dans un « ailleurs ». Dit plus simplement : la crise, c'est le moment ou jamais !

La CFTC prend toute la mesure des douleurs, des angoisses occasionnées par la crise et l'après-crise. L'ampleur des inégalités sociales et territoriales révélées par le confinement ne lui a pas échappé non plus ! Mais toutes les difficultés vécues par

nos concitoyens ne sont pas imputables au virus. Le sous-équipement de l'hôpital public, notre dépendance sanitaire, alimentaire ou la non reconnaissance des métiers socialement utiles, pour ne prendre que ces quelques exemples, ne datent pas du 17 mars dernier (*début du confinement*). Les tensions dans le pays non plus ! Les constats ne varient pas, les solutions sont sur la table.

Dans la continuité de son « statut du travailleur » qui attache les droits aux personnes, de son « nouveau contrat social » qu'elle promeut depuis 2015, la CFTC défend un « monde d'après » où les paroles font enfin place aux actes. La transition écologique pour produire et consommer différemment ? C'est le moment ou jamais ! La transition

numérique, choisie et non subie, pour tirer profit des formidables potentialités technologiques ? C'est le moment ou jamais ! Les reconversions professionnelles qualifiantes pour inventer et exercer les métiers de demain ? C'est le moment ou jamais ! La liste des rendez-vous reportés est interminable.

À l'heure des concertations visant à définir les mesures d'accompagnement de la reprise économique, la CFTC a deux marottes : la puissance publique doit conserver le « leadership » dont elle a su faire preuve durant le confinement. Pour ce faire, elle doit mobiliser et conditionner la dépense publique à la montée en gamme du pays. Elle doit écarter, autant que faire se peut, les solutions d'avant-hier parfois instrumentalisées par les directions pour conforter des stratégies de longue date. Des solutions qui nous rendent accros aux produits à bas coûts. Qui induisent des bas salaires quand on veut les fabriquer nous-mêmes. Qui, allègements de « charges » obligent, vident les comptes de la Sécu et précarisent un peu plus les travailleurs déjà pauvres.

Toujours constructive, jamais naïve, la CFTC perçoit bien les tentations, ici ou là, de reconvoquer le monde d'hier. Elle demande à l'État de résister aux lobbies qui l'y invitent. Si elle est nécessaire, la dépense publique se doit aussi d'être efficace donc ciblée, conditionnée. Tout le contraire d'un « saupoudrage » d'autant plus inefficace qu'il ne satisfait vraiment jamais personne. En entreprise, dans les branches, dans les territoires, au niveau national comme européen, la CFTC demande aux partenaires sociaux, donc à elle-même, d'utiliser la manne publique pour engager la montée en gamme des produits, des services, des qualifications donc des rémunérations. Un élan, une ambition commune pour ramener la confiance, le meilleur des carburants pour le moteur économique !

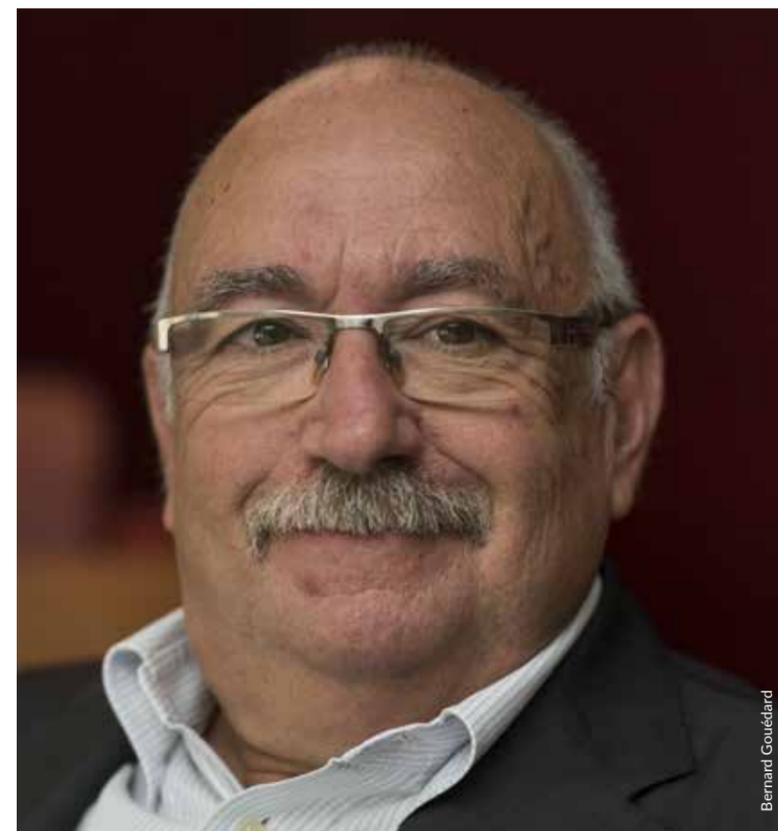
Cyril Chabanier
Président confédéral
@ChabanierCFTC

INDUSTRIE

FRANCIS OROSCO

« NOUS DEVONS VISER L'AUTOSUFFISANCE À L'ÉCHELLE DE L'EUROPE »

FRANCIS OROSCO, PREMIER VICE-PRÉSIDENT DE LA CFTC EN CHARGE DE L'INDUSTRIE, SE FÉLICITE QUE CELLE-CI SOIT EN ORDRE DE MARCHÉ POUR FAIRE FACE À LA CRISE DU COVID-19. MAIS APPELLE DE SES VŒUX SA RELOCALISATION SUR NOTRE SOL ET LE RETOUR À UN ÉTAT STRATÈGE. AVEC UN OBJECTIF : L'AUTOSUFFISANCE À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE.



Bernard Gouédard

Qu'en est-il des conditions de sécurité dans lesquelles travaillent les salariés ?

Au Comex du CNI, nous avons été très exigeants sur ce point. Prenons l'exemple de Sica Cosmétiques. Dans cette entreprise, les IRP (*institutions représentatives du personnel*) et la direction ont mis en place un mode opératoire très strict, avec notamment des questionnaires sur l'état de santé des salariés. Les lignes de production où les salariés sont à moins d'un mètre les uns des autres ont été arrêtées. À la cantine, du gel hydroalcoolique a été placé à chaque table, ainsi qu'une machine à café, afin d'éviter les regroupements. La distance entre les tables a été augmentée, les masques sont changés trois fois par jour. Et les CSSCT effectuent des contrôles. Par ailleurs, la plupart des grandes entreprises de l'industrie ont publié des guides de bonnes pratiques, validés par les IRP et l'inspection du travail. C'est le cas par exemple chez Arcelor, Eramet, L'Oréal, Air Liquide, Trimet ou Alteo. Ces guides reprennent les directives des partenaires sociaux et de France industrie.

Qu'apporte l'industrie française à notre pays pendant cette crise du Covid-19 ?

L'industrie est en plein bouleversement. Elle se transforme pour faire face aux nécessités induites par cette crise. Par exemple, Air Liquide produit en masse des respirateurs artificiels grâce à une collaboration avec le groupe PSA. Celui-ci a mis à disposition une partie d'un établissement avec ses salariés pour doubler cette production de respirateurs. Hermès fabrique des masques. Uriage, qui produit habituellement des cosmétiques, s'est mis à fabriquer des gels hydroalcooliques sur son site

d'Échirolles, en Isère. L'Oréal a transformé son usine de Vichy pour produire des gels hydroalcooliques. Sphere, leader de l'emballage ménager, fabrique maintenant des surblouses jetables, validées par des ingénieurs hospitaliers.

Mais la difficulté, aujourd'hui, est de faire tourner les usines. Au dernier comex du CNI (*Conseil national de l'industrie, ndlr*) en avril, nous avons fait un point sur les difficultés des entreprises, dont certaines PME. Celles-ci arrivent à la fin de leurs stocks de masques. Certaines unités de production risquent de s'arrêter à cause de cela.

Quels enseignements la France va-t-elle tirer de cette crise en matière économique et industrielle, selon vous ?

Il apparaît clairement que l'ensemble des délocalisations intervenues au cours de ces dernières décennies nuit aux citoyens français. Nous sommes tributaires de la Chine sur un certain nombre de produits. C'est le cas des masques, en particulier. Les entreprises qui les fabriquaient en France ont toutes été délocalisées. La dernière a fermé en 2018. C'est aussi le cas des médicaments. Nous subissons en effet une pénurie sur un grand nombre de molécules, notamment le curare.

“

LE DIALOGUE SOCIAL A ÉTÉ UN PEU REDÉCOUVERT PAR LES EMPLOYEURS PENDANT CETTE CRISE. LES ORGANISATIONS SYNDICALES SE SONT AFFIRMÉES COMME DES PARTENAIRES INCONTOURNABLES. ET ÇA, C'EST UNE BONNE CHOSE !

Parallèlement, on a observé une explosion du commerce en ligne...

En effet ! Cette tendance constitue une source d'inquiétude pour les emplois dans les commerces physiques non alimentaires. À ce sujet, la fédération CSFV demande depuis des années une TVA plus élevée pour le commerce en ligne. Car il faut le dire, parfois, dans les boutiques, le salarié fournit le conseil au client, lui montre les produits... et finalement perd la vente, qui se fait en ligne dans des entreprises concurrentes.

D'autres secteurs sont durement touchés. Percevez-vous des situations particulièrement inquiétantes ?

Oui, dans deux secteurs au moins ! D'abord l'hôtellerie-restauration, où nous avons des craintes pour l'emploi. Les salariés sont en chômage partiel depuis le début de la pandémie et pour une durée indéterminée. Il y a de nombreuses TPE fragiles, et malgré de nombreuses inconnues, on peut affirmer que les salariés des petites structures sans présence syndicale seront les plus impactés. Je suis moins soucieux pour les chaînes de restauration car l'activité redémarre progressivement dans les cantines et restaurants d'entreprises, et depuis le 2 juin dans les restaurants...

Vous avez parlé de deux secteurs...

Nous sommes aussi en alerte dans le secteur du travail temporaire, le premier touché quand l'économie va mal. Dès la première semaine du confinement, l'activité y a chuté de 75 % ! Heureusement, les syndicats sont parvenus à un accord avec le ministère du Travail. Les salariés intérimaires bénéficient depuis du chômage technique, au même titre

que les salariés des entreprises utilisatrices.

Êtes-vous de ceux qui demandent plus d'Europe pour anticiper, gérer et amortir de telles crises ?

Je crois beaucoup au renforcement de l'Europe des travailleurs. C'est la clé de notre avenir au travail. Pendant cette crise, dans nos secteurs professionnels, les syndicats européens ont été beaucoup plus actifs que d'habitude. Des fédérations syndicales européennes et internationales² ont commencé de fréquents partages d'informations pratiques. Je pense que ces échanges vont se poursuivre... En tout cas je l'espère.

Quels impacts aura cet épisode sur votre activité syndicale ?

Beaucoup de questionnements d'aujourd'hui sont soulevés par la CFTC depuis longtemps : c'est le constat de chacun de nos derniers (visio)bureaux confédéraux depuis le début de la crise sanitaire ! Remettre la personne au cœur du système, mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, entretenir et créer du lien social... Sur ces questions primordiales pour la CFTC, nous continuerons de faire entendre nos voix et ainsi d'améliorer la vie des salariés dans tous ses aspects ! Autre constante : notre combat pour de meilleures conditions de travail dont ma fédération n'a de cesse de dénoncer la dégradation. Et de fait, cette crise pointe du doigt le sujet. Un sujet fondamental, pour nous, syndicalistes.

Quel constat dressez-vous sur ce sujet précis ?

Je reconnais que globalement, les

employeurs n'ont pas joué avec la santé des salariés. Mais la suppression des CHSCT a démontré que le Gouvernement n'avait pas comme préoccupation première la défense de la santé et des conditions de travail des salariés. Nous devons donc rester très vigilants.

Pour les travailleurs, quel autre enseignement tirez-vous de ces dernières semaines ?

La révélation du télétravail ! Surtout dans le secteur des services. Ce type d'organisation est apparu rentable et productif... À condition de rester attentif à son dosage sur le long terme ! Dès lors, pour les salariés volontaires et pour lesquels cela est possible, pourquoi ne pas imaginer la semaine de quatre jours en présentiel et d'un cinquième en télétravail ?

1. La fédération CFTC Commerce, Services et Forces de Vente (CSFV) compte plus de 30 000 adhérents, regroupe 117 conventions collectives et couvre un grand nombre de secteurs et de métiers : de l'intérim au commerce alimentaire et non alimentaire, en passant par la sécurité privée, l'agroalimentaire, l'hôtellerie-restauration, les assurances...

2. L'Effat (European Federation of Food Agriculture and Tourism Trade Unions), l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes) et l'Uni Global Union (un syndicat mondial représentant les travailleurs des services)

PROTECTION SOCIALE

CHRISTINE LECERF

« CONSOLIDONS NOTRE PROTECTION SOCIALE »

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA FÉDÉRATION PROTECTION SOCIALE ET EMPLOI (PSE), CHRISTINE LECERF SOULIGNE L'IMPORTANCE DE RELEVER LES DÉFIS LIÉS À LA SANTÉ ET LA PÉRENNITÉ DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, CHAHUTÉE PENDANT CETTE CRISE.



Bernard Gouédard

travail à la maison. Il fallait aussi maintenir le présentiel, certaines missions ne pouvant être « télétravaillables ». Prenons un exemple très simple, mais au cœur de l'activité utile : le tri et la numérisation des courriers reçus. Une chaîne de personnels est restée en fonction dans les caisses, les organismes, qui représente 10 à 15 % des effectifs globaux (informatique, logistique, management, plateforme de services...). Enfin – et on en parle trop peu –, certains effectifs soignants (dans les Ehpad ou certaines institutions sociales médicalisées) sont sous gestion directe de l'Assurance maladie². Nous devons évidemment leur porter une attention particulière.

Comment la fédération a-t-elle fait face ?

Le premier défi pour la fédération a été de veiller au respect des normes sanitaires, d'œuvrer pour la sécurité des salariés à travers un dialogue social de qualité, malgré les circonstances. Pour cela, il s'agissait d'édicter des règles sûres, valables dans tous les organismes, et d'éviter ainsi toute décohésion, toute cacophonie. Nous avons obtenu auprès de l'Ucanss la tenue de conférences nationales par branche (recouvrement, famille, retraite, maladie/Ugecam) pour exiger des règles d'ensemble. Tout n'est pas parfait, mais nos alertes ont pu mettre en évidence bon nombre de situations qui posaient problème. Nous avons aussi veillé au maintien d'un dialogue social régulier à tous les autres niveaux, jusqu'à la tenue de CSE dans les organismes locaux. Enfin, nous suivons les dysfonctionnements avec vigilance, pour continuer à alerter les instances.

Et en interne, comment avez-vous continué à animer le mouvement ?

Nous devons bâtir un réseau social actif pour que les élus, représentants CFTC

Quels bouleversements la survenue du Covid-19 a-t-elle provoqués au sein des services et personnels que vous représentez ?

La situation est inédite : il a fallu faire face à une urgence sanitaire totale et imprévue. La mission de nos agents recouvre l'ensemble des prestations régulières (familiales, retraites de base et complémentaires, revenus de remplacement, pensions...) et ponctuelles (aides sociales,

remboursements maladie, complémentaire santé, assurance-chômage...). Elle est donc fondamentale, concerne l'ensemble de la population. Il fallait assurer la continuité de ce service¹, répondre à l'urgence sociale, régler au plus vite les prestations, poursuivre notre accompagnement. Le personnel a dû s'adapter très rapidement. Certains agents avaient l'habitude de télétravailler ; la majorité, non. Et pour eux, il était nécessaire de rendre possible le

des organismes et militants, puissent continuer les discussions tout en favorisant les remontées d'informations. À cette fin, nous avons tissé un fil de discussion sur WhatsApp qui s'est avéré si utile, si précieux, qu'il est appelé à perdurer. Nous avons aussi accéléré la mise en place du compte Twitter de la fédération, ainsi que sa page Facebook. Je dirais que cette expérience nous a fait grandir, en termes d'action syndicale : il fallait créer des comités agiles, capables de décanter très vite des situations dysfonctionnelles. Ce qui a été fait. C'est une grande leçon, positive. Nos collectifs sont adaptables ; ils peuvent se révéler tout aussi forts et solidaires en période de crise.

Pensez-vous que notre modèle de protection sociale se relèvera de cette crise ?

Ce que je sais, c'est que ce modèle est né d'une guerre, d'un pays en ruine. Il a été notre arme post-crise, parce qu'il sécurise personnes, biens – et, dans ce cas inédit, même les entreprises – pour les années à venir. Il ne faut pas se fixer sur l'envolée des dépenses, mais garder en tête que la Sécurité sociale est un investissement de très long terme, qui a su prouver sa robustesse – notamment face à la crise financière de 2008 – ce, malgré des déficits ponctuels parfois abyssaux. La bonne réaction serait de consolider cette « protection sociale à la française », c'est une fierté pour la nation. C'est un engagement d'État que nous espérons. Défendre nos institutions est le nouveau défi, soutenir leur financement en est le corollaire.

De quelle manière nous y prendre ?

Ce secteur ne produit pas de richesses. Le dialogue social induit des négociations dans un cadre budgétaire restreint, ce qui est très complexe. Par exemple, malgré nos interpellations, l'Ucanss et les directeurs de branche ont été réticents à accorder une prime exceptionnelle à nos agents, alors même que son principe en était acquis ; certaines informations restent cacophoniques sur le sujet. C'est très décevant. Nos agents prouvent chaque jour l'importance du service rendu : nous militerons pour que cette

reconnaissance ne s'arrête pas qu'aux mots. Il y a vingt ans, on parlait beaucoup de sanctuariser certains secteurs, la santé notamment. De la rendre impropre à toute analyse comptable, financière. Ce débat

“

IL NE FAUT PAS SE FIXER SUR
L'ENVOLEE DES DÉPENSES,
MAIS GARDER EN TÊTE
QUE LA SÉCURITÉ SOCIALE
EST UN INVESTISSEMENT
DE TRÈS LONG TERME

est largement tombé en désuétude, balayé au nom des grands équilibres budgétaires. Pourtant, la crise le réactualise largement. Tout comme l'hôpital, nous pensons que la Sécurité sociale est au cœur de la stratégie de reconstruction de notre « collectif » pour former une nation plus solide et bien protégée.

Cette contrainte budgétaire a-t-elle pesé sur notre gestion de la crise ?

Notre virage vers la chirurgie ambulatoire³ – qu'il est hors de question de remettre en question en soi – a néanmoins eu des effets induits qu'il est de notre responsabilité collective d'examiner. Il a permis la réduction du nombre de lits dans les hôpitaux et, donc, la réalisation d'économies drastiques. Face à un choc pandémique, il y va de la capacité des hôpitaux à absorber un afflux massif de malades. C'est une question arithmétique. Nos hôpitaux n'étaient pas prêts. Face à cela, les personnels soignants ont été admirables. La société que l'on ne voit pas habituellement est apparue : les personnels de nettoyage, ceux des Ehpad, les soignants à domicile... Toute une chaîne invisible, mais stratégique, essentielle. Il faudra prendre en compte tout cela. Mais nous devons aussi creuser au-

delà de la question de l'hôpital et de la réduction des coûts. Le cœur de mission de la Sécurité sociale est de prévoir le risque. Celui-ci n'était pas dans nos radars. Nos Ehpad, pour ne prendre que cet exemple, étaient en impréparation totale face à un risque épidémique. Cela signifie que l'on n'a pas su tirer les leçons de précédents sanitaires. La canicule de 2003 avait provoqué une très inquiétante surcharge hospitalière... Les préventeurs et épidémiologistes n'ont jamais eu la part belle en France, très centrée sur la médecine curative. On doit profondément transformer nos modèles et nos politiques, et reprendre confiance dans les systèmes sanitaires, avec beaucoup d'éthique et de « care ».

Au-delà de l'aspect financier, vous appelez donc à un changement de perception global ?

On doit intégrer que le monde a changé, que les risques et besoins ont changé. Nous sommes face à un risque exceptionnel –, peu importe qu'il survienne tous les cinq ou cinquante ans. Il faut le traiter à part, car il engendre des effets redoutables. La question est : comment protéger l'ensemble d'une nation qui, du jour au lendemain, doit stopper toute activité ? Pour l'aborder, il ne s'agit pas de saucissonner, d'empiler les dossiers des différentes indemnités, primes..., mais d'examiner l'ensemble des leviers à actionner simultanément sur de multiples champs, économiques et sociaux. Il faudra ouvrir ce débat avec les partenaires sociaux, avec tous les acteurs, citoyens et associations. Il faudra, bien sûr, utiliser le temps long, qui permet d'investir et d'emprunter, sans surcharger « la génération » qui subit le risque. Et, enfin, oser les transformations écologiques.

1. Les missions prioritaires ont été vite définies grâce aux plans de continuité des services.
2. Le groupe Ugecam (Unions pour la gestion des établissements des caisses de l'Assurance maladie) compte 225 établissements de santé et médicosociaux en France. Ce qui en fait le premier opérateur de santé privé non lucratif.
3. Mode de prise en charge permettant, pour certaines interventions chirurgicales, de réduire la durée d'hospitalisation à une journée.

ENSEIGNEMENT

ANNIE TOUDIC

« LES ÉLÈVES DOIVENT ENTENDRE PARLER D'ÉCOLOGIE »

LE COVID-19 VA-T-IL CHANGER L'ÉCOLE ? SELON ANNIE TOUDIC, PRÉSIDENTE DU SNEC-CFTC (SYNDICAT NATIONAL DU L'ENSEIGNEMENT CHRÉTIEN), LES RELATIONS PARENTS-PROFS SE SONT PACIFIÉES ET LE NUMÉRIQUE S'IMPOSE DANS LA PÉDAGOGIE. MAIS DÈS L'ANNÉE PROCHAINE, IL FAUDRA REPÉRER LES LACUNES DES ÉLÈVES, ET PROFITER DE LA CRISE POUR INTENSIFIER LA SENSIBILISATION À L'ÉCOLOGIE.



Bernard Gouédard

Tous les élèves ne peuvent pas revenir dans leur établissement¹. Comment sont sélectionnés ceux qui retournent en cours ?

Globalement, cela repose sur le choix des familles et l'organisation mise en place dans chaque établissement. Mais l'objectif du Gouvernement était de ramener à l'école les élèves qui sont dans les situations les plus défavorisées. Or, ce sont plutôt ceux venant des zones favorisées qui reviennent. Donc l'objectif n'est pas atteint actuellement.

De plus en plus de parents se plaignent de ne pas pouvoir remettre leurs enfants à l'école...

Avant le 11 mai, il y avait beaucoup d'inquiétudes de la part des parents. Puis ils ont vu que ça se passait bien et cela les a rassurés. De plus, beaucoup d'entre eux devaient reprendre le travail. Si bien qu'ils sont beaucoup plus nombreux maintenant à remettre leurs enfants à l'école. Et aujourd'hui, celle-ci ne peut pas répondre à toutes les demandes.

Les enseignants doivent souvent mener de front travail à distance et dans l'établissement. Est-ce qu'ils s'en sortent ?

C'est une des grosses difficultés. Dans ses interventions, le ministère a assuré que les enseignants n'avaient pas à assumer à la fois présentiel et distanciel. Certains établissements se sont organisés pour que cette consigne soit respectée. Mais dans les faits, un tiers seulement des enseignants ont un planning habituel, et deux tiers voient leur temps de travail augmenter. Ils rencontrent aussi d'autres difficultés. 20 % d'entre eux, environ, n'ont pas de pause à midi, parce qu'ils doivent surveiller les élèves qui prennent leur repas dans la classe. Et

Comment se passe le retour des élèves en classe dans les établissements ?

Nous avons réalisé une enquête auprès des enseignants du premier degré et des collèges. Il s'agissait d'évaluer le respect du protocole sanitaire du ministère de l'Éducation nationale. Et pour 75 % à 80 % des personnes interrogées, cela se passe plutôt bien. Par exemple, 80 % se sentent en sécurité. Par rapport à toutes les

inquiétudes qui ont été exprimées avant le déconfinement, c'est plutôt rassurant. Cela dit, 20 % de personnes qui ne se sentent pas en sécurité, ce n'est pas non plus négligeable. Il y a toujours un certain nombre d'établissements où les règles ne sont pas respectées. Enfin, là où les résultats sont les moins bons, c'est concernant la consultation du CSE.

40 % n'ont pas de pause au milieu de la demi-journée.

Le Secrétariat général de l'enseignement catholique (SGEC) a demandé aux enseignants d'inviter les élèves à s'exprimer sur la période du confinement...

Oui, mais par moments nous avons été en désaccord avec le SGEC. Celui-ci a par exemple fortement incité les établissements à accueillir, pendant le confinement, les enfants de soignants. Mais sans mener la réflexion que nous demandions sur la mise en œuvre de cet accueil.

Nous étions – et nous sommes toujours – attachés, en tant que syndicat, à ce que les salariés travaillent dans de bonnes conditions. Le déconfinement a donné l'occasion de mettre en œuvre les CSE et les CSSCT. Nous pouvons donc nous exprimer au sein des établissements lorsque ces instances existent et fonctionnent réellement.

En revanche, nous n'avons pas les moyens de nous faire entendre de l'Éducation nationale, qui est pourtant notre employeur. Les CHSCT académiques ne sont en effet pas ouverts aux enseignants du privé. C'est pourquoi nous avons demandé que les commissions consultatives mixtes académiques abordent la reprise d'activité. Cela a été accepté. Mais ensuite, la qualité de la consultation dépend des rectorats qui ont chacun une certaine autonomie de fonctionnement.

Quels seront les effets du confinement sur l'année scolaire à venir ? Faudra-t-il adapter les programmes ? Faire redoubler les élèves les plus en difficulté ?

L'enseignement à distance n'a pas remplacé le présentiel donc il faudra adapter le programme d'enseignement. La première chose à faire sera de repérer les difficultés et les lacunes des élèves. C'est sur cette base que les professeurs feront leur programmation pédagogique. Ensuite, le rattrapage s'étalera sur l'année, afin qu'il soit résorbé en juin 2021.

Concernant les élèves les plus en difficulté, il est peu probable qu'ils redoublent car globalement, le redoublement doit rester exceptionnel. Malheureusement, il est possible qu'ils

gardent leur retard pendant toute leur scolarité. Mais le problème du décrochage scolaire est permanent.

Sur ce point, nous ne sommes pas toujours en phase avec le ministère de l'Éducation nationale. Celui-ci a mis en place, il y a quelques années, ses évaluations standardisées des acquis des élèves (à la fin du CP, du CE1, de la sixième et de la seconde, ndlr). Or dans certains diocèses, les enseignants avaient déjà leurs propres outils pour réaliser un diagnostic plus fin. Le Snc-CFTC voulait que soit donné le choix de l'outil dès lors qu'un diagnostic était réalisé. Mais nous n'avons pas été entendus par le ministère.

Le SGEC invite à « réinventer l'école ». Qu'est-ce qui sera différent désormais ? Les relations parents-professeurs ?

Le confinement a provoqué une redécouverte du rôle irremplaçable de l'enseignant, et de l'importance de la classe dans l'acquisition des connaissances. Les interactions sont en effet très importantes dans les apprentissages. Nous le disions déjà avant. Mais les relations régulières qu'ils ont eues entre eux pendant le confinement ont changé le regard des familles sur les enseignants, qui se sentaient mal reconnus. Auparavant, les professeurs trouvaient que les parents remettaient trop en cause les méthodes d'enseignement. Il y avait une méfiance de part et d'autre. Maintenant, les familles savent qu'enseigner est un métier, avec une technique, qui est la maîtrise de la pédagogie. Il faut une médiation, par rapport au savoir.

Du 16 au 24 mai s'est déroulée la semaine Laudato Si'. Pensez-vous que la pandémie amène à aborder différemment la place de l'Homme sur Terre, avec les élèves ?

On ne peut que l'espérer. C'est indispensable. On ne peut pas continuer à aller droit dans un mur.

Avec les élèves, il faut partir de choses concrètes. Ensuite, il faut une cohérence entre les niveaux scolaires, pensée à l'échelle de l'établissement. Les élèves doivent entendre parler d'écologie tout au long de leur scolarité, et aussi en dehors de l'école. C'est ainsi qu'on pourra générer une

évolution positive. Or, jusqu'ici, à l'école, ce sujet est trop souvent traité à travers des actions ponctuelles.

Quant au virus, de mon point de vue, il remet l'Homme face à la vie et à la mort. Il nous rappelle notre fragilité. Maintenant, soit on saisit cette occasion pour réfléchir, pour changer nos modes de vie, afin de repartir sur de nouvelles bases. Soit on referme la parenthèse et on repart dans notre routine et nos vieilles habitudes. C'est un risque.

Je pense qu'une réflexion collective doit être menée au sein de chaque établissement. Mais ce n'est pas si simple. Cela repose sur l'animation d'équipe. C'est le rôle, très important, des chefs d'établissements. Or, cette dimension de leur fonction n'est pas forcément une priorité dans leur formation et leurs recrutements.

À l'avenir, quelle pourrait être la place du numérique à l'école ?

Pendant le confinement, le numérique a été une préoccupation des collectivités territoriales. Celles qui sont dans les fameuses zones blanches espèrent que la crise du Covid-19 va permettre d'accélérer la couverture du territoire en connexions à haut débit. Il est probable aussi qu'une réflexion soit menée sur les équipements des familles.

Quant aux enseignants, le numérique permet de diversifier la pédagogie et les situations d'apprentissage. Le confinement a aussi dédramatisé l'utilisation du numérique chez les enseignants les plus réticents. Ils s'aperçoivent que ce n'est pas si compliqué. Pour les élèves, le numérique peut aussi donner accès à des enseignements qui ne sont pas proposés par leur établissement.

Donc, la crise du Covid, je pense, va donner un coup d'accélérateur à l'utilisation du numérique. Cela étant dit, il s'agit, pour les enseignants, de se former. Avec le numérique, on ne construit pas sa pédagogie de la même façon. Et cela, tous ne l'ont pas compris car ils n'ont pas été formés pour cela, ce qui a pu parfois augmenter leur temps de travail.

1. Interview réalisée avant l'annonce d'Emmanuel Macron du retour en classe obligatoire des élèves le 22/6.

SANTÉ ET TRAVAILLEURS SOCIAUX

FRÉDÉRIC FISCHBACH

« NE PENSONS PAS À L'HÔPITAL QUE DANS LES MOMENTS DE CRISE ! »

APRÈS PLUSIEURS SEMAINES DE CRISE SANITAIRE ET À L'HEURE DU SÉGUR DE LA SANTÉ, FRÉDÉRIC FISCHBACH, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION SANTÉ-SOCIAUX, RÉCLAME UNE RECONNAISSANCE SALARIALE POUR LES SOIGNANTS ET LES SALARIÉS DE L'ENSEMBLE DES CHAMPS SANITAIRES, SOCIAL ET MÉDICOSOCIAL.



dès que nous disposions d'une nouvelle information.

À quel type de questionnement avez-vous fait face ?

Nous avons reçu beaucoup de questions de l'ensemble des secteurs de notre fédération, qu'ils soient ou non mobilisés pour la gestion de la crise. Lors d'appels d'assistantes maternelles, nous les orientons vers leur référente nationale pour les questions techniques. Elles se demandaient notamment si elles pouvaient accueillir des enfants et plus particulièrement ceux des soignants.

Il y a eu aussi beaucoup de questions de salariés des pharmacies d'officine. Les pharmaciens ont en effet été réquisitionnés et ils ont eu besoin des préparateurs pour fonctionner. Certains employeurs ont joué le jeu et installé des vitres en plexiglas pour éviter les contaminations, mais d'autres attendaient une aide financière pour le faire. Les questions des salariés de ces officines ont principalement porté sur le droit de retrait et la possibilité d'avoir des masques. Globalement, l'inquiétude concernait le risque de contamination.

La possibilité pour l'employeur de déplacer, voire d'imposer des congés payés a-t-elle été valable dans la fonction publique ?

Non, ce n'est pas du tout transposable à la fonction publique hospitalière. De plus, aucun agent ne peut être au chômage partiel. Les fonctionnaires pouvaient en revanche bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence.

Peuvent-ils bénéficier, comme les salariés du privé, de la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » dite « prime Macron » de 1 000 euros ?

Durant le confinement, comment avez-vous soutenu vos adhérents ?

Nous avons fermé l'accueil au public. Mais nous avons mis une permanence téléphonique à disposition de nos

syndicats, de leurs adhérents et des salariés en général. Ceux-ci ont aussi pu s'appuyer sur notre site web et notre page Facebook. Et sur notre newsletter, que nous leur adressons



NOUS APPELONS À LA CRÉATION D'UN VÉRITABLE
SERVICE PUBLIC DE SANTÉ, INCLUANT L'ENSEMBLE DES ACTEURS
SANITAIRES, SOCIAUX ET MÉDICOSOCIAUX,
DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

Non, cela n'est pas prévu pour les fonctionnaires. Cependant, nous avons demandé, dès le 13 mars, que l'effort consenti par les agents soit récompensé. Nous avons été choqués par les propos de Gérald Darmanin (*ministre de l'Action et des Comptes publics, ndlr*) qui a déclaré en mars dernier à BFM TV que « *la meilleure prime qu'on pouvait donner aux soignants, c'était de respecter les gestes sanitaires* ».

Depuis, une prime aux soignants du Covid-19 a été annoncée...

C'est vrai ! Cette prime exceptionnelle pourra varier entre 500 et 1 500 euros selon les zones géographiques. Les décrets attribuant cette prime ont été publiés au journal officiel pour les travailleurs des hôpitaux publics et du secteur médico-social mais pour le privé, il n'y a qu'un courrier du ministre de la Santé à l'attention des employeurs, en date du 28 mai, leur assurant que les textes sont en préparation...

Que vous inspirent les efforts des soignants ?

Les soignants, ce sont pas que les agents de la fonction publique hospitalière. Ce sont aussi les salariés du secteur privé, qui travaillent dans les hôpitaux à but non lucratif et les cliniques, les Ehpad privés ou les établissements sociaux ou médicosociaux et qui participent par conséquent au service public de santé. Sans oublier les assistantes maternelles, lourdement sollicitées pour que les soignants qui ont des enfants puissent aller travailler.

Fidèles à leurs valeurs, les soignants se sont montrés solidaires entre eux et avec la population. Pour les plus jeunes d'entre eux, ça a pu être une révélation d'avoir à tenter de sauver des vies dans ces conditions extrêmes. Le dévouement de certains, en Ehpad,

les a même conduits à se confiner dans leur établissement, afin de protéger à la fois les résidents et leur propre famille !

Que regrettez-vous concernant la gestion de la crise ?

On peut regretter que les autorités n'aient pas pris conscience plus tôt de la nécessité de protéger les personnels et plus particulièrement ceux de l'aide à domicile et des Ehpad. Dans les Ehpad, ils ont finalement été obligés de confiner tous les résidents. S'ils avaient eu des tests, ils auraient pu n'isoler que les patients contaminés. Il faut se rendre compte de ce que c'est, pour une personne dépendante, d'être isolée dans une chambre de 18 à 22 m² comprenant douche et sanitaire. Certaines ne sont pas en capacité de comprendre, et peuvent vivre cela comme une maltraitance. Alors qu'il s'agit au contraire de les protéger.

Cette crise suscite-t-elle en vous des espoirs pour l'avenir ?

Je souhaite que le ministre de la Santé et des Solidarités prenne la mesure de la gravité de la situation afin qu'à l'avenir, nous n'atteignons plus ce degré d'urgence. J'espère aussi que le Ségur de la Santé aboutira à une vraie reconnaissance salariale des métiers de nos branches professionnelles. Beaucoup sont en effet payés aux alentours du Smic alors qu'il y a un fort rôle social de ces métiers à valoriser. Dans les débats du Ségur de la Santé, il y a aussi la question du temps de travail.

N'est-il pas illusoire de demander pour les soignants le respect de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Non, je ne crois pas. Les infirmières et les aides-soignantes peuvent

enchaîner des postes de douze heures. Mais les gardes d'enfants ne sont pas organisées sur le même rythme. C'est une réflexion qui mérite d'être menée en temps normal, mais qui est apparue d'autant plus cruciale pendant la crise sanitaire.

De plus, quand on travaille à ce rythme, la vigilance baisse. Il y a alors des risques d'autocontamination et de contamination entre collègues. Et puis, à ces douze heures, il faut ajouter le temps des transmissions entre équipes, le temps passé au vestiaire et le temps de transport. On arrive facilement à quatorze heures. À quel moment ces personnes dorment-elles, s'occupent-elles de leurs enfants, décompressent-elles, pour ensuite regagner en vigilance ? Si on ne prend pas cela en compte, on va droit dans le mur !

Quelles difficultés rencontrent les travailleurs sociaux, que vous avez jugés particulièrement délaissés pendant la crise ?

Les travailleurs sociaux sont encore et toujours la dernière roue du carrosse. Ils n'ont pas tous eu - et n'ont pas encore tous - des équipements de protection pour les contacts avec des populations à risque. Cela les met en danger, ainsi que les personnes dont ils s'occupent. Il faut penser aussi à ceux qui interviennent auprès des personnes handicapées. Et aux aides à domicile, également. En temps normal, ces travailleurs sont les seules personnes que voient les gens les plus isolés. À l'Aide sociale à l'enfance, il y a des accompagnements qui n'ont pas été faits, les structures afférentes étant fermées. Donc je constate que le social est l'angle mort de l'action publique.

Que demandez-vous alors ?

Que l'on ne pense pas à l'hôpital que dans les moments de crise ! Les personnels ont eu et ont recours au système D pour les matériels de protection. C'est bien, mais ça demande beaucoup d'énergie, qui aurait pu être employée dans la lutte contre l'épidémie. Quant aux aides à domicile, beaucoup d'associations leur demandaient d'accomplir des actes non essentiels, comme le ménage. Les consignes sanitaires auraient voulu qu'elles n'y aillent pas. Mais qui aurait maintenu le lien social ? On s'aperçoit que l'accompagnement dans la vie sociale des personnes en difficulté a été complètement abandonné. C'est pourquoi la fédération Santé-Sociaux soutient la refondation de notre système de santé et appelle à la

création d'un véritable service public de santé, incluant l'ensemble des acteurs sanitaires, sociaux et médicosociaux, des secteurs public et privé. Nous souhaitons aussi le renforcement de la collaboration de ces établissements.

Vous parlez de solutions financières ?

Pas seulement ! Il s'agit bien sûr de donner à l'hôpital des moyens financiers supplémentaires... mais il y a d'autres besoins. Nous demandons une véritable écoute des salariés et des agents, une offre de formation tout au long de la vie qui permettrait des évolutions de carrière... et une réflexion qui n'intègre pas seulement les personnels soignants, mais aussi les services administratifs, techniques et logistiques.

La crise du Covid-19 vous inspire-t-elle d'autres réflexions ?

Beaucoup de salariés et d'agents sont allés travailler la boule au ventre, par dévouement ou par engagement personnel. Très bien. Nous avons été dans une médecine de guerre, les troupes ont été actives, mais qu'en est-il de l'après ? Il faut sans attendre réfléchir aux mesures de soutien psychologique à mettre en œuvre. Et à plus long terme, il serait bon que les pouvoirs publics fassent participer les corps intermédiaires, qui sont primordiaux selon moi, pour réfléchir ensemble aux mesures à mettre en œuvre dans la perspective de nouvelles pandémies. Quand on se prépare en amont, il est plus simple, au cœur de la crise, de s'employer à ce qui demande toute notre attention.

FORMATION PROFESSIONNELLE

MAXIME DUMONT

« CE N'EST PAS CRÉER UNE INJUSTICE QUE DE RÉMUNÉRER À 100 % UN SALARIÉ QUI SE FORME »

MAXIME DUMONT, CONSEILLER CONFÉDÉRAL, EST « MONSIEUR FORMATION PROFESSIONNELLE » À LA CFTC. POUR LUI, CETTE « DRÔLE DE PÉRIODE » A AUSSI PU ÊTRE L'OCCASION DE SE FORMER.

Dans un de ses communiqués, la CFTC incitait à ce que « ces périodes d'activité partielle boostent les actions de formation, notamment les formations à distance »...

Une très bonne idée ! Les entreprises ont été obligées de mettre leurs salariés au chômage partiel à cause du confinement : alors, pourquoi ne pas utiliser ce temps intelligemment, en proposant la formation professionnelle, en particulier aux ouvriers et employés, qui ont moins que les cadres le réflexe de se former ?

À situation exceptionnelle, modalités exceptionnelles : ces formations ne

peuvent se faire qu'à distance... Sont-elles aussi efficaces qu'en présentiel ?

Il ne faut surtout pas opposer les deux types de formation. La formation en présentiel a le mérite de montrer un geste, de permettre de voir les erreurs des autres personnes présentes et donc d'en tirer des leçons. Certaines se faisaient encore pendant le confinement : par exemple, les personnes qui font le ménage doivent être formées sur les nouveaux produits, les nouvelles procédures à appliquer. Il était évident qu'elles ne pouvaient pas aller à l'école pour apprendre pendant le confinement. Donc l'Afest (*Action de formation en situation de travail*)



LES MOOC OU E-LEARNING
SONT DES FORMATIONS
EXTRÊMEMENT PERTINENTES :
NOUS SOMMES AU XXI^E SIÈCLE,
ET IL FAUT CHANGER
NOS CODES ÉDUCATIFS

AGRICULTURE

PIERRE JARDON

« CETTE CRISE A DÉMONTRÉ L'EFFICACITÉ DES CORPS INTERMÉDIAIRES »

LA PRODUCTION AGRICOLE FRANÇAISE S'EST MAINTENUE TOUT AU LONG DE LA CRISE MALGRÉ LES RESTRICTIONS SANITAIRES ET DE DÉPLACEMENT. PIERRE JARDON, DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL À LA FÉDÉRATION AGRICULTURE, REVIENT SUR LE CONTEXTE ET LES CONDITIONS DE CETTE RÉACTIVITÉ.



raison d'ailleurs, imposées aux produits français. Ils sont, en conséquence, moins coûteux. Leur disparition des étals a donc pu donner l'impression d'une hausse des prix. Mais ce qu'il faut d'abord remarquer, c'est la continuité sans faille de l'approvisionnement sur la base d'une production française ! Cela, alors même que les frontières étaient fermées. La production locale peut donc satisfaire les besoins, quand elle ne doit pas faire face à une forme de concurrence déloyale. Ce ne sont pas les produits français qui sont « chers », mais les autres qui ne le sont pas suffisamment. C'est un fait : d'un côté, on impose en France des normes de haut niveau, de l'autre on importe des produits à bas coûts qui ne respectent pas du tout les mêmes règles. La crise met en lumière ces aberrations.

Cela contribue-t-il à changer l'image de l'agriculture en France ?

Avant la crise, le monde agricole était clairement montré du doigt. À tel point qu'on a pu parler d'« agri-bashing ». Sur ce plan, on a tout entendu : que l'agriculture pollue, qu'elle utilisait des produits dangereux, qu'elle ne respectait pas le bien-être animal... Avec à la clé de nombreux reportages à charge. Bref, on nous a dit que l'agriculture, ça n'allait pas, que ce n'était vraiment pas bien. Et puis surgit cette crise, et alors le bashing a laissé place aux applaudissements. On ne va pas s'en plaindre, mais il y a bel et bien eu un revirement de situation. Il me semble notamment que l'on est en train de dépasser l'opposition entre les agricultures. À l'agriculture productiviste et conventionnelle a beaucoup été opposée l'agriculture biologique, en circuit court. Mais

Quels ont été les effets de la crise du Covid-19 sur le monde agricole ?

Jusqu'à la veille de la crise, nous importions beaucoup de produits

frais de l'étranger. Ces produits importés n'ont pas à respecter les normes sociales, sanitaires et environnementales qui sont, non sans



nos codes éducatifs. Tout ne s'apprend plus sur les bancs de l'école. Cette crise du Covid est aussi un accélérateur d'intégration des nouveaux codes. Par exemple, on imagine que des formations de métier de bouche, type pâtisserie, sont impossibles à faire en ligne. Détrompez-vous. Un Mooc, outre l'enseignement théorique, montre à travers des vidéos exactement les gestes, les réflexes à adopter pour réussir à se former de façon pertinente.

Pensez-vous que cette prise de conscience va être pérenne, ou qu'on reviendra au bon vieux présentiel une fois l'épidémie passée ?

Comme je le disais, cette crise permet aussi l'intégration de nouveaux codes qui existent déjà hors formation professionnelle. Vous, quand vous ne savez pas faire quelque chose, quel est votre réflexe ? Vous allez sur internet chercher des tutos. Ce n'est rien d'autre que de la formation à distance.

La CFTC a aussi demandé une rémunération à 100 % des personnels qui se formaient. À une époque où des efforts sont demandés à tous, comment le justifiez-vous ?

C'est tout à fait normal. Le salarié qui travaille à domicile est rémunéré à 100 %. Or, la personne qui se forme fait une démarche, un effort. Pour suivre un Mooc, le trouver, le choisir, il faut fournir une préparation individuelle avant la connexion. Ça prend du temps. Ensuite, il y a le temps de la connexion, puis l'appropriation des contenus, pour valider la session. On parle de la même démarche que pour le télétravail ; il est donc normal qu'il y ait une égalité de traitement. Le salarié pouvait tout à fait décider de ne rien faire et être payé à 84 % au chômage partiel. Ce n'est donc pas créer une injustice que de rémunérer à 100 % ce salarié. Qui plus est, cette personne, formée, devient alors une force pour son entreprise au moment de sa reprise d'activité !

a fourni un tuteur pour enseigner à chaque personne le geste. Dans le domaine du transport, des formations sur simulateurs permettent de guider des conducteurs tout en respectant les consignes sanitaires en vigueur. Mais, effectivement, dans la

configuration actuelle, les Mooc (*Massive on-line courses*) ou formations en e-learning sont privilégiées. Seul un ordinateur suffit. C'est assez simple. Les Mooc ou e-learning sont des formations extrêmement pertinentes : nous sommes au XXI^e siècle, et il faut changer

“

À L'AGRICULTURE PRODUCTIVISTE ET CONVENTIONNELLE A BEAUCOUP ÉTÉ
OPPOSÉE L'AGRICULTURE BIOLOGIQUE, EN CIRCUIT COURT.
MAIS CETTE CRISE A REDORÉ LE BLASON DE L'AGRICULTURE EN GÉNÉRAL

dorénavant c'est le blason de l'agriculture en général qui est redoré. On réalise aujourd'hui en effet que nous avons besoin des deux agricultures, l'une pour nourrir et produire en quantité suffisante et exporter, l'autre pour répondre aux nouvelles demandes, en matière de bio et de circuits courts. L'enjeu est de rendre l'ensemble du système agricole plus vertueux, et l'on a déjà fait beaucoup de progrès de ce point de vue.

Cette revalorisation de l'image de l'agriculture a-t-elle des conséquences sur l'emploi ?

L'économie agricole française, c'est un million de travailleurs saisonniers par an, dont 200 000 sur la période de la crise sanitaire (mars, avril et mai, ndr). Habituellement, une grande partie de ces travailleurs sont étrangers. Or, des restrictions de déplacement ont été imposées aux populations. C'est pourquoi les exploitants ont craint de ne pas être en mesure de recruter suffisamment. Le monde agricole s'est demandé si les récoltes allaient pouvoir être assurées cette année. D'où l'initiative « Des bras pour ton assiette », relayée par la fédération Agriculture et la Confédération. Il s'agit d'une plateforme de mise en relation entre deux catégories de personnes. D'une part, des salariés en activité partielle qui souhaitent travailler dans les champs. D'autre part, des exploitations ne parvenant pas à trouver des saisonniers. Afin d'assurer l'attractivité de l'opération pour les salariés, la CFTC a demandé qu'il soit possible de cumuler les indemnités d'activité partielle avec le revenu de l'activité agricole saisonnière. C'est un dispositif qui existe peu ou prou déjà pour les vendanges. Cette plateforme a rencontré un franc succès, avec

200 000 à 240 000 inscrits. Ça a été une grande surprise pour le monde agricole lui-même. Certes, le nombre d'inscrits est supérieur au nombre de contrats effectivement signés, et tous les candidats n'ont pas persévéré. Mais cela témoigne de l'attractivité du secteur. Il y a un potentiel.

De quoi lancer une dynamique de relocalisation de l'emploi ?

Disons qu'une prise de conscience a eu lieu à ce niveau-là. L'initiative a en effet montré que le secteur pouvait générer de l'emploi localement. C'est une bonne chose pour nous, partenaires sociaux, à un moment où l'on négocie une convention collective nationale en agriculture. Cela va nous permettre de plaider pour une revalorisation visant à attirer les travailleurs français. C'est important car, au-delà des saisonniers, il y a également une difficulté à recruter des permanents. En capitalisant sur l'image redorée de l'agriculture, on peut espérer attirer à nouveau les gens vers ces métiers-là.

Comment expliquez-vous la réactivité du monde agricole face à cette crise ?

La coopération des corps intermédiaires en est la principale raison. Dans l'agriculture, le maillage territorial du paritarisme et du dialogue social est très développé, pour des raisons historiques. Cela forme un réseau très réactif de personnes habituées à coopérer. C'est le cas, notamment, dans les organismes paritaires. L'initiative « Des bras pour ton assiette » en est une illustration. L'Anefa (Association nationale de l'emploi et de la formation en agriculture), une organisation où siègent des représentants de la CFTC, compte en effet au rang des initiateurs. Mais ce n'est pas tout. Agrica (groupe de protection sociale complémentaire

consacré au monde agricole) a immédiatement lancé un dispositif d'accompagnement personnalisé et de soutien financier. Cet organisme compte, là aussi, des mandatés CFTC. Idem à la MSA (Mutuelle sociale agricole), qui, entre autres, a mis en place un dispositif d'écoute et de soutien psychologique : Agri'écoute. De nombreux dispositifs d'accompagnement des entreprises et des salariés ont ainsi vu le jour dans la concertation, très rapidement. Les organismes de formation et Action Logement ont pris des dispositions également. On est loin des idées reçues véhiculées par les détracteurs du paritarisme ! Ici, c'est l'efficacité et la réactivité qui priment.

Le dialogue social, de son côté, a démontré qu'il permettait d'apporter rapidement des réponses aussi concrètes qu'un protocole sanitaire pour la production agricole, par exemple. Dans les instances, on se nourrit des idées des uns et des autres. Il y a eu une multitude de négociations, avec des contreparties concédées de part et d'autre. La CFTC Agriculture a demandé dès le départ que tout se passe dans la concertation, et les organisations patronales ont répondu présentes, sans discuter. Toutes les semaines, il y a eu un point sur la situation économique et sanitaire. Les relations institutionnelles, avec les ministères du Travail et de l'Agriculture, n'ont pas été en reste. Les organisations des salariés ont été entendues. Leur rôle a été reconnu. S'il y a une leçon à retenir, c'est vraiment que cette crise a démontré l'efficacité des corps intermédiaires.

Propos recueillis par Laurent Barberon, Gilles Bindi, Stéphanie Baranger, Sandy Durand, Thibaud Imbert, Maud Vaillant

NOTRE FORCE, AU SERVICE DE LA PROXIMITÉ ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Les pages suivantes, qui racontent cette « Drôle de vie » vécue ensemble depuis le mois de mars, en témoignent : face à l'incertitude, face aux défis sans précédent, le collectif CFTC a été solidaire. Au fil des semaines, au fil des réunions en visioconférence et des témoignages dont la Confédération s'est fait l'écho par le biais de ses sites internet et de sa newsletter, je n'ai cessé de constater avec une grande satisfaction la capacité d'organisation et de mobilisation du Mouvement pour garder le cap de notre action syndicale. Cette force, souvenons-nous en : nous pouvons la mobiliser, et nous avons tant à faire !

En novembre dernier, en effet, notre congrès confédéral se dotait à Marseille d'une motion d'organisation, qu'il nous faut mettre en oeuvre. « Assurer une proximité », dit-elle notamment, ce en investissant plus avant le champ des nouvelles technologies. De fait, nous disposons déjà de beaucoup d'outils numériques confédéraux, dont je constate qu'encore si peu d'entre vous se sont saisis. Sur ce point, je vous invite, une fois encore, à créer votre compte Adhérent pour consulter et partager autour de vous tous les contenus que nous produisons. Pour autant, nous ne saurions en rester là et notre projet d'application numérique est sur les rails. Fin 2020, vous disposerez d'un outil communautaire vivant et facile d'usage, qui, pour peu que vous vous l'appropriiez, propulsera la CFTC dans la cour des organisations modernes et attractives.

Un argument supplémentaire à faire valoir dans le cadre d'un autre grand objectif défini par notre motion : « Améliorer la représentativité. » Vous le savez, fin mars 2021, comme initialement prévu, nous connaissons les résultats du troisième cycle électoral. Et comme le prévoit la loi, les résultats des prochaines élections TPE, qui se dérouleront du 25 janvier au 7 février 2021, seront bien intégrés au calcul de notre représentativité. Désormais, c'est donc cette campagne qui doit concentrer l'essentiel de nos efforts. Notre mission, que j'espère, militants, adhérents, vous accepterez : persuader les 4,5 millions de salariés des TPE et du particulier employeur que pour « voir grand », c'est bien sur le logo CFTC qu'il faudra cliquer. Forts de l'expérience que nous traversons ensemble, je sais que nous y parviendrons.

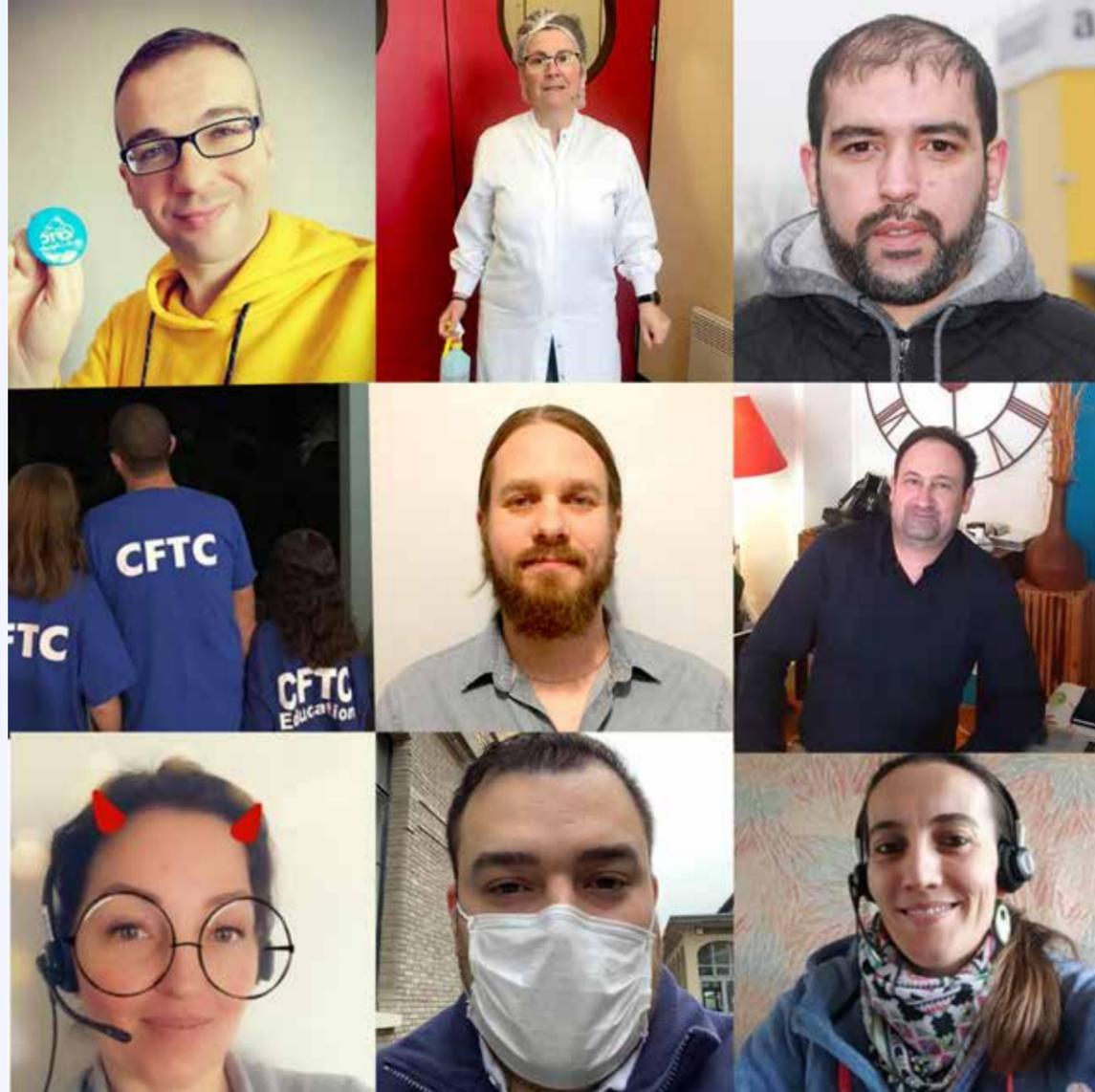
Éric Heitz
Secrétaire général confédéral



ÉRIC HEITZ
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL CONFÉDÉRAL

“

NOTRE MISSION
QUE J'ESPÈRE,
VOUS ACCEPTEREZ :
PERSUADER LES
4,5 MILLIONS DE
SALARIÉS DES TPE
ET DU PARTICULIER
EMPLOYEUR QUE POUR
« VOIR GRAND », C'EST
BIEN SUR LE LOGO CFTC
QU'IL FAUDRA CLIQUER



NOTRE DRÔLE DE VIE : LES ADHÉRENTS CFTC RACONTENT LE CONFINEMENT

ILS SE SONT MOBILISÉS POUR ASSURER LES SERVICES ESSENTIELS À LA VIE DE LEURS CONCITOYENS ; ILS ONT POURSUIVI À DISTANCE LEUR ACTIVITÉ ; ILS SE SONT CONSACRÉS À LEUR FAMILLE... DANS CETTE TOURMENTE TRAVERSÉE ENSEMBLE ET DONT L'ISSUE EST ENCORE INCERTAINE, LES TRAVAILLEURS ONT VÉCU, VIVENT ENCORE DES SITUATIONS TRÈS DIVERSES. AUPRÈS D'EUX, LES MILITANTS CFTC. POUR LES DÉFENDRE ET LES ASSISTER, LORSQUE LEURS EMPLOYEURS N'ONT PAS ÉTÉ RESPECTUEUX DE LEURS DROITS ET DE LEUR DROIT À LA SANTÉ ; POUR LES INFORMER SUR LA LÉGISLATION, EN CETTE PÉRIODE SI PARTICULIÈRE OÙ LE DROIT DU TRAVAIL A DÛ S'ADAPTER EN URGENCE À DES SITUATIONS JAMAIS VÉCUES, JAMAIS ENVISAGÉES; POUR NÉGOCIER AU PLUS VITE CES ACCORDS D'ENTREPRISE, ET À DÉFAUT, CES ACCORDS DE BRANCHE. « NOTRE DRÔLE DE VIE », C'EST LE NOM DU GROUPE FACEBOOK PROPOSÉ PAR LA CONFÉDÉRATION AUX ADHÉRENTS CFTC AUX PREMIÈRES HEURES DU CONFINEMENT ET QUI LEUR A PERMIS DE PARTAGER, PARFOIS NON SANS HUMOUR, AUTOUR DE CES SEMAINES SI PARTICULIÈRES. « NOTRE DRÔLE DE VIE », C'EST AUSSI LE TITRE DE LA SÉRIE DE PORTRAITS PUBLIÉS DEPUIS DÉBUT MARS SUR CFTC.FR ET DONT NOUS VOUS PROPOSONS UN LARGE APERÇU DANS CE DOSSIER. UN RÉCIT UNIQUE, AUTOUR DE LA CFTC, AUTOUR DU CONFINEMENT.

LAURE LESCAR

PROPOS RECUEILLIS PAR LAURENT BARBERON, GILLES BINDI, STÉPHANIE BARANGER, SANDY DURAND, THIBAUD IMBERT, MAUD VAILLANT

SANTÉ

PUBLIÉ MERCREDI 1^{ER} AVRIL 2020

Caroline, assistante maternelle « CETTE CRISE NE FAIT QUE METTRE EN EXERGUE LES PROBLÈMES »



Caroline Barot est assistante maternelle depuis 2007. « En pause » depuis 2013, elle est depuis chargée de mission et référente nationale de cette profession à la CFTC. Elle dresse un état des lieux angoissé et angoissant de la période actuelle.

Quelle est la situation des assistantes maternelles pendant cette crise du Covid-19 ?

Elles sont extrêmement angoissées et tous les jours, j'ai des signalements d'« ass mat » infectées par le Covid. Il faut rappeler qu'elles ne disposent d'aucune protection et que même si elles respectent les gestes barrière, il est compliqué de refuser un câlin à un enfant. Mais globalement, même en recevant les enfants chez elles, quitte à infecter toute leur famille, elles continuent de travailler

pour ne pas perdre leur emploi, parce qu'à la peur d'être infecté s'ajoute la peur de ne plus être payé.

Votre mission de référente vous permet de témoigner de la complexité de la situation, notamment dans les rapports des « ass mat » avec leurs employeurs...

Beaucoup vivent des situations compliquées. Elles subissent parfois des décisions brutales : certains employeurs n'hésitent pas à faire une rupture de contrat au titre du droit de retrait, avec le licenciement simplifié inhérent à cette profession. Et à leur dire que quand tout ira mieux, ils les réembaucheront. D'autres employeurs ne connaissent pas les textes et ne savent pas comment rémunérer. Maintien de salaire ? Chômage partiel ? Pour les assistantes maternelles qui sont au chômage partiel, normalement 80 % du salaire est versé. Mais le reste dépend du bon vouloir de l'employeur. Elles y sont donc totalement soumises.

Quel regard portez-vous aujourd'hui sur vos consœurs ?

Elles sont extrêmement courageuses, voire solidaires. J'ai des exemples de

collègues, sans enfant ni famille, qui se sont portées volontaires pour accueillir les enfants des personnels soignants. D'autres se déplacent pour aller chercher et ramener les enfants des familles dont l'emploi est indispensable (maman solo caissière, ou aide à domicile...). Mais la charge mentale qui pèse sur elles – les câlins et bisous des enfants, ne pas savoir si et combien elles seront rémunérées... – est très lourde et elles sont épuisées nerveusement.

Comment les aidez-vous à vivre cette période ?

En tant que référente, j'essaie, autant que faire se peut, de répondre à leurs nombreuses questions. Mais c'est très compliqué, et le flou des quinze jours qui ont précédé la publication des décrets n'a pas aidé. Sans oublier le manque de communication et de positionnement des services de PMI, dont dépendent les assistantes maternelles... Tout ceci est extrêmement anxiogène. Hélas, cette crise ne fait que mettre en exergue les problèmes auxquels nous nous heurtons depuis toujours. Mais les assistantes maternelles ont toujours fait front et elles continuent.

PUBLIÉ MERCREDI 8 AVRIL 2020

Aurélie, aide-soignante en Ehpad « MÊME COVID+, NOUS CONTINUONS À TRAVAILLER »

Aurélie Lefèvre est aide-soignante et représentante syndicale CFTC dans un Ehpad public des Hauts-de-Seine. Au plus fort de l'épidémie, les soignants ont manqué de matériel et de personnel. Et ont souffert d'un management délétère.

Comment se portent les résidents de votre Ehpad ?

[...] Nous comptons 20 décès pour 80 résidents sur mon site, et 16 décès pour 120 résidents sur l'autre site. J'ai moi-même contracté le Covid-19. Arrêtée depuis deux semaines, je

reprénds le travail lundi prochain (13 avril 2020, *ndlr*). [...] Les résidents sont toujours confinés, certes. Reste que l'un d'eux est revenu dans l'établissement après une hospitalisation : il a toujours de la fièvre et touse.



Les résidents malades sont hospitalisés ?
C'est une exception. Les résidents restent à l'Ehpad parce que les hôpitaux n'en veulent plus. [...]

Vous aviez notamment évoqué le retard d'une livraison de masque...

[...] Cette fameuse livraison de masques n'est jamais arrivée. [...] Nous les portons douze heures d'affilée alors qu'ils ne devraient pas être portés plus de quatre heures. Quant aux surblouses, [...] nous

les accrochons au portemanteau dans les chambres des résidents avant de sortir, pour les réutiliser ensuite. [...] Enfin, [...] il nous faudrait des détergents pour désinfecter les locaux, et une équipe spéciale ménage.

Dans quelles conditions se poursuit le travail des soignants ?

[...] Nous sommes passés à douze heures de travail par jour [...] Une bénévole s'est présentée, dimanche : une ancienne infirmière. Comme elle est âgée, une autre infirmière lui a demandé, pour la protéger, de ne pas entrer dans les chambres des résidents. Mais le directeur de l'établissement, qui n'est pas un soignant, a sermonné ma collègue, avant de donner l'ordre inverse. C'est incompréhensible [...]

La dernière semaine avant votre arrêt, vous étiez déjà malade...

Oui. Pourtant, j'ai enchaîné trois journées

de douze heures, pendant lesquelles j'ai vu des gens mourir. J'étais épuisée. [...] Mon médecin [...] m'a arrêtée [...] Mais sinon, même Covid+, nous continuons de travailler. Le directeur ne nous laisserait pas rentrer chez nous.

Le personnel est-il testé au Covid-19 ?

Oui [...] La direction est au courant des résultats. Pourtant, il y a des soignants Covid+ asymptomatiques qui continuent de travailler. [...] Dans le même temps, le directeur de mon Ehpad affirmait à la télévision [...] que tout allait bien.

Pourquoi continuer de faire travailler les soignants atteints par le virus ?

Parce qu'il n'y a pas de remplacements possibles. Toute l'année, nous sommes en manque de personnel. [...] À la fin de cette épidémie, il faudra que les maires et les directions d'Ehpad prennent leurs responsabilités.

LES RÉSIDENTS PEUVENT MAINTENANT RECEVOIR DES VISITES

Nous avons pris des nouvelles d'Aurélie Lefevre le 19 mai 2020. Les résidents de l'Ehpad peuvent maintenant recevoir des visites d'une demi-heure, sur rendez-vous et derrière une vitre. Des « étages Covid » ont été ouverts, que les résidents touchés par le virus ne doivent pas quitter. Les médecins traitants et

les kinésithérapeutes reviennent progressivement. Et les hospitalisations sont à nouveau possibles. Le personnel, quant à lui, ne souffre plus de pénurie de matériel. Après de nombreux arrêts maladie, 80 % des soignants sont présents. En outre, Aurélie Lefevre a obtenu deux réunions du CHSCT, qui a invité une infirmière hygiéniste à y

faire des préconisations. Enfin, à la demande de la CFTC Santé-Sociaux, l'Agence régionale de santé (ARS) a affirmé qu'elle ouvrirait une enquête interne sur l'établissement, mais pas tout de suite. Aurélie Lefevre, elle, a été affectée à un autre site (l'Ehpad en compte deux), dans un « étage Covid », où elle se sent très utile.

PUBLIÉ MERCREDI 8 AVRIL 2020

Sandrine, éducatrice spécialisée

« LA RECONNAISSANCE DU COVID EN TANT QUE MALADIE PROFESSIONNELLE DEVRAIT NOUS ÊTRE ATTRIBUÉE »

Sandrine Henner est éducatrice spécialisée dans le foyer d'action éducative (FAE) Marie-Pascale Péan, pour adolescentes (14-18 ans), à Mulhouse (68), un établissement de la Fondation de l'Armée du Salut¹. Elle témoigne de la « situation explosive » au

quotidien et déplore d'être les « grands oubliés » de cette crise.

Comment votre structure fait-elle face au Covid-19 ?

En prenant les problèmes à bras-le-corps au jour le jour ! J'ai la chance d'avoir une



direction qui communique beaucoup, qui a tout de suite mis en place un plan de continuité de l'activité auprès de ses 50 salariés et appliqué les gestes barrière ainsi qu'une désinfection régulière. Le service d'accueil de jour a été fermé, les visites à domicile suspendues, remplacées par la visio et le téléphone. Seul l'internat est resté ouvert, évidemment. Cela fonctionne plutôt bien, même si ça complique notre quotidien. Maintenant, la direction ne peut pas distribuer ce qu'elle n'a pas. En Alsace, la fermeture des écoles a commencé une semaine avant le reste de la France. Nous avons reçu une livraison de 50 masques d'un établissement de l'Armée de Salut voisin du nôtre, puis une de 200 masques du conseil départemental en trois semaines... Et pas de vêtements de protection (blouses, charlottes...). Nous sommes tous les jours confrontés au risque de contamination dans le médico-social. La déclaration du Covid en tant que maladie professionnelle doit être la même que pour le personnel soignant, sans compter que nous n'avons aucun recul sur d'éventuelles séquelles pulmonaires pour le personnel contaminé... Nous sommes de « grands oubliés », pourtant nous devons assurer la continuité de notre activité H24

et notre activité relève de l'aide à l'enfance...

Comment ces mesures de confinement sont-elles vécues par les jeunes filles que vous accueillez ?

Très mal ! On a suspendu les activités de groupe dans les salles ou le parc... Depuis la suspicion de deux cas de Covid chez nos internes et au sein du personnel, il n'y a plus de repas partagés, elles viennent elles-mêmes chercher, puis nettoyer leurs assiettes à tour de rôle. Chacune mange seule, dans sa chambre... Au début, elles ont eu beaucoup de mal à prendre conscience de la gravité de la situation. Il faut dire qu'une ado n'est pas forcément tentée d'aller voir d'elle-même une chaîne d'info nationale. Donc une collègue a eu une belle initiative : elle réalise un journal sur le Covid, sur ce qu'il faut savoir, et nos jeunes qui le souhaitent y expriment leur ressenti sur le confinement. Le décès de cette jeune fille de 16 ans les a naturellement beaucoup affectées. Je dirais qu'elles ont enfin saisi le danger... Mais le climat est explosif ! C'est inédit pour elles, pour nous. Nos jeunes sont là suite à des placements judiciaires, le plus souvent pour des problèmes familiaux... Cet enfermement leur fait

ressentir d'autant plus fort la solitude, le rejet de leur famille pour certaines... Elles s'ennuient. Sans compter que quelques-unes se débattent avec des addictions... Là, il n'y a plus d'échappatoire, plus d'allées et venues... Si le confinement perdure, je crains bien une révolte dans nos internats ! C'est difficile d'empêcher un jeune de sortir, les nôtres encore plus.

Quelles attentes avez-vous ?

J'aimerais que ces jeunes deviennent visibles. Ils ne le sont pas aujourd'hui, ni auprès des médias ni auprès de l'État. J'aimerais que notre travail devienne visible. Que deviendraient ces enfants dans une telle période ? On doit continuer coûte que coûte et avec les moyens du bord. C'est loin d'être facile et c'est un problème de longue date. Les travailleurs sociaux sont parmi les plus mal payés, les plus mal reconnus. Et pourtant... Ne sont-ils pas indispensables à la nation ?

1. L'Armée du Salut, au titre de son action sociale auprès de la jeunesse, déploie foyers d'action éducative et maisons d'enfants à caractère social, pour accueillir les jeunes à la suite de décisions de justice relevant de mesures de protection de l'enfance.

PUBLIÉ MERCREDI 8 AVRIL 2020

Abderrazag, coordinateur d'équipe

« PLUS PERSONNE NE DORT DANS LA RUE AUJOURD'HUI »



Abderrazag est coordinateur d'équipe au CHRS (centre d'hébergement et de réinsertion sociale) Le Phare¹, au Havre (76), Fondation de l'Armée du Salut. Fort de sa bonne volonté et de son enthousiasme, il regarde cette crise d'un œil résolument optimiste.

Comment votre structure fait-elle face au Covid-19 ?

On en a beaucoup parlé et on s'est

organisé dès le départ. On a très vite placé une personne par table au moment des repas, stoppé tous les ateliers pour éviter les interactions, limité les visiteurs extérieurs, placé du gel à l'entrée... Nous avons fait un travail de prévention du Covid auprès des personnes accueillies. Nous avons beaucoup de chance : à ce jour, aucun cas n'a été détecté. La directrice a pris de bonnes décisions. Elle a placé en télétravail ceux qui le

pouvaient et organisé un point quotidien d'information. Elle a fait installer un lave-mains au self, ce qu'on demande depuis longtemps. Elle a aussi refusé l'afflux de malades envoyés par l'État dans notre structure : il était question de créer une cellule de desserrement chez nous, au Phare ! Elle est parvenue à obtenir la réquisition d'un bâtiment de la Jeunesse et des Sports pour confiner les personnes sans solution d'hébergement et éviter de nous mettre en danger.

Vous-même, vous continuez de travailler...

Pas que moi ! Nous avons eu le choix, celui qui préfère se retirer peut le faire. Nous étions déjà en sous-effectif avant cette crise... Mais nous nous sommes portés volontaires pour y faire face et nous avons proposé à la direction de différer nos congés. L'équipe du CHRS et d'autres services du Phare ont proposé de mutualiser leurs forces afin d'assurer une continuité de service. L'ESI² a mis en place une alternance d'équipes tous les quinze jours pour aider au confinement. Dans notre métier, ce qu'on aime, c'est l'aspect humain. Ça ne s'arrête pas avec la crise sanitaire ! Alors évidemment, ce n'est pas facile pour nos familles, qui courent un risque à chaque fois

que nous rentrons... Je ne comprends pas pourquoi le Gouvernement restreint la reconnaissance du Covid en maladie professionnelle au personnel soignant... C'est bien la moindre des choses que cela leur soit accordé ! Mais nous pourrions pousser la logique plus loin : quid du livreur de repas, de la caissière... ? Quid de nous, qui nous occupons de personnes et qui ne sommes pas remplaçables ? Qui ne disposons pas, ou peu de masques pour nous protéger ? Nous sommes passés d'une crise institutionnelle en 2019, très difficile, à celle-ci en 2020. Deux années de grande épreuve pour les salariés et les personnes accueillies.

Et ces personnes dont vous vous occupez, comment vivent-elles la situation ?

Il est difficile de confiner des personnes qui ont connu la rue... Comme de confiner des mères avec des enfants en bas âge. On les laisse forcément prendre l'air une heure. Il y a 250 personnes au Phare, donc forcément des allées et venues. Il faut minimiser les risques de tension aussi... Maintenant on s'organise au mieux pour limiter les déplacements : nous allons chercher les paniers-repas du secours populaire, aux Restos du

Cœur, à leur place, avec l'aide de la ville du Havre. Mon collègue David livre jusqu'à 90 repas par jour aux personnes que nous plaçons en appartement ! Il sonne et elles viennent chercher le colis déposé devant la porte. La cellule psychologique est essentielle aussi : l'une de nos collègues est sur place, l'autre en télétravail. Nous avons quelques doutes sur le télétravail dans ce genre de service. En réalité, cela fonctionne très bien ! Le confinement favorise la prise de parole, les gens ont davantage envie de parler. Et puis, surtout, l'objectif du Gouvernement est atteint : plus personne n'est dans la rue aujourd'hui... Comme quoi ! Si on peut réaliser cet objectif en période de crise sanitaire, pourquoi pas en temps normal ? Cela invite quand même à réfléchir aux solutions qui existent pour que toutes les personnes dans le besoin soient enfin hébergées...

1. Le Phare comprend plusieurs pôles : le pôle logement (temporaire), le Cada (demandeurs d'asile), le Samu social, le CSAPA (addictologie), le CHRS Mazeline et le CHRS Le Phare. Celui-ci accueille des personnes seules ou des familles en situation de vulnérabilité ou de grande précarité.
2. L'ESI (Espace solidarité insertion) est un accueil de jour.

PUBLIÉ MERCREDI 22 AVRIL 2020

Caroline, aide-soignante

« LES BUS DE DÉPISTAGE DEVRAIENT S'ARRÊTER CHEZ NOUS »



Caroline Wodli est aide-soignante à l'AEDE Mont des Oiseaux, à Wissembourg (67), qui accueille trisomiques et autistes. La déléguée syndicale CFTC évoque une situation de confinement intenable, entre système D et colère... et solidarité.

Comment votre structure fait-elle face au Covid-19 ?

Il faut savoir que notre structure comprend une maison d'accueil spécialisée

(MAS) des adultes polyhandicapés ou présentant des troubles autistiques ou apparentés TED (troubles envahissants du développement). C'est là que je travaille. Elle compte aussi un IME (institut médico-éducatif) pour les enfants. La directive gouvernementale pour le confinement est tombée le soir du 12 mars. Le lendemain, un vendredi, les résidents comme les parents des enfants accueillis ont donc été informés que tout

départ en week-end serait définitif pour la durée du confinement. C'était très brutal. Il faut savoir aussi que le poste de médecin est vacant chez nous, comme celui de psychologue... et comme ceux de responsables de certains services. Donc, le directeur de l'établissement, plein de dévouement, fait face comme il peut, avec notre aide - la CFTC est historiquement la seule organisation syndicale représentative au Mont des Oiseaux. Il se bat pour obtenir des équipements de protection individuelle, qui nous font énormément défaut.

Des cas de Covid se sont-ils déclarés ?

Deux résidentes adultes ont rapidement fait une hausse de température. Il s'est avéré, au bout de quelques jours, qu'il s'agissait pour l'une d'un abcès dentaire ; pour l'autre, d'un rhume. Mais un cas de suspicion de Covid a éclaté chez les enfants. Nous avons bien sûr isolé cette jeune. Mais, le 19 mars, sa température a grimpé en flèche. Sans médecin, que faire ? Le directeur a dû appeler lui-même pour obtenir son hospitalisation, d'abord refusée, puis pour qu'elle soit testée avant de nous être renvoyée, ce qui avait aussi été refusé dans un premier temps. On lui a rétorqué qu'il disposait de trois tests pour le secteur enfants et trois autres pour les adultes. C'est aberrant. Si le Covid entre et se répand chez nous, c'est une catastrophe. Bref, grâce à sa persévérance, cette enfant a été testée et il s'est avéré qu'elle avait bien le Covid. Or, elle n'est pas sortie depuis plusieurs semaines. C'est donc qu'elle a probablement été au contact d'un porteur sain chez nous. Et ça, c'est réellement inquiétant. Nous avons créé une unité de confinement pour elle. Avec un stock limité de masques FFP2 et de surblouses, sans charlottes, mes collègues mettaient des sacs plastiques sur leurs cheveux et les deux techniciens d'entretien ont donné les lunettes de protection qu'ils utilisent dans leur atelier en guise de protection. Du système D. Après trois semaines d'isolement, nous la réhabitons aujourd'hui doucement à la vie de groupe. Une collègue du secteur enfants a entre-temps déclaré à son tour le Covid.

Pour le public que vous accueillez, le confinement est difficilement tenable ?

Tout est intenable : gestes barrière, confinement ! Comment expliquer à un enfant atteint d'un trouble de développement qu'il ne peut plus voir sa famille ? Ce n'est pas assimilable. Le mal de l'absence de retour chez les parents est grand et plonge les éducateurs dans le désarroi. Pour certains, nous sommes même leur seule famille... Alors ils nous touchent, posent la tête contre notre épaule... Nous devons « limiter » ces gestes d'affection. Cela non plus, ils ne peuvent l'assimiler. Jusqu'aux masques chirurgicaux ! Il y a quelque chose de très perturbant pour eux à nous voir ainsi masqués, cela leur rappelle des choses très négatives, des séjours en hôpital. Non, autistes et trisomiques ne peuvent être confinés. Chez les adultes, c'est très compliqué aussi. La plupart avaient l'habitude de sortir en ville, de faire des courses... Les frustrations montent, alors nous sommes confrontés à des passages à l'acte de plus en plus fréquents.

Qu'appellez-vous « passages à l'acte » ?

Des agressions physiques, entre eux ou à l'égard du personnel. Voyez-vous, ce sont des personnes qui ne peuvent mettre leurs frustrations en mots, alors ils l'expriment par gestes. Même les moments censés les apaiser sont parfois à double tranchant. Prenons les coups de téléphone aux familles. C'est vital, nécessaire. Et en même temps, nos résidents perçoivent parfois l'inquiétude dans la voix de leurs proches. Leur angoisse en est amplifiée. Quant à la visio par Skype... Le réseau est tellement saturé que c'est difficile à mettre en œuvre. Et puis, je vous rappelle que nous n'avons pas non plus de psychologue...

Comment faites-vous au quotidien ?

Nous nous adaptions, nous improvisons. Nous avons bien sûr accès à une plateforme d'écoute. Mais ces professionnels ne connaissent pas nos résidents personnellement. Cela pose problème. Alors nous finissons par en parler entre nous. La seule réponse qu'on peut nous proposer, c'est d'augmenter les

traitements neuroleptiques si besoin... Vous imaginez bien le sentiment d'échec que l'on ressent en termes éducatifs ! C'est comme face à la maladie : nous avons bien reçu le message selon lequel nos résidents ne sont pas les bienvenus dans les hôpitaux. Et même si c'était le cas ? Seraient-ils traités en priorité ? C'est pour ça que nous sommes si pointilleux en matière de prévention. Le Covid ne doit pas passer ! Je me change arrivée au travail, je me recharge avant d'en sortir, non sans avoir pris une douche, pour éviter de ramener le virus ici ou dans ma famille. Je récupère des équipements via des publications Facebook partagées, entre autres, par des collègues de la CFTC¹...

Vous observez entre vous une belle solidarité ?

Oui, il y a de beaux gestes. Une pharmacienne nous prépare du gel hydroalcoolique. Les kinésithérapeutes et ergothérapeutes qui viennent au Mont des Oiseaux vont au-delà de leurs fonctions, pour remplir aussi celles d'éducateurs... Une collègue qui devait fêter son départ à la retraite au 1^{er} avril est revenue travailler avec nous. Nous sommes très peu, nous nous devons de nous entraider. Mais tout cela ne comble pas le manque d'équipement. Surtout, face à nos difficultés d'accompagnement comme de mise en œuvre du confinement, nous devrions être soumis à la même politique de dépistage qu'en Ehpad. On pourrait imaginer que les bus de dépistage, mis en œuvre dans ces établissements, s'arrêtent aussi chez nous. À partir du moment où un cas de Covid est déclaré, il serait normal que l'ensemble des membres de la structure soit testé, d'autant plus du fait de l'absence de compréhension des gestes barrières par nos résidents.

1. Grâce à ce réseau, une association locale a fabriqué des surblouses et charlottes à partir d'anciens draps en lin ou coton lavables à 90 °C. Les Esat AEDE d'Île-de-France ont aussi fabriqué des surblouses à partir de draps restés en stock - une piste que Caroline avait lancée en réunion CSE extraordinaire.

PUBLIÉ MERCREDI 29 AVRIL 2020

Céline, sage-femme « LES PROCÉDURES D'URGENCE ONT MIS DU TEMPS À VENIR À L'HÔPITAL »



Céline Riquer, sage-femme, travaille en salle d'accouchement au CHU de Poitiers dans le département de la Vienne (86), assez peu impacté par le Covid-19. Si les modalités de son travail ont évolué depuis le début de la crise, Céline reste « zen » et évoque son quotidien avec bonne humeur.

Comment se passe votre travail de sage-femme en ces temps troublés ?

J'ai la chance de travailler dans une région « assez » épargnée par le Covid. Nous n'avons jusqu'à présent pas eu à accoucher de femmes Covid positives. J'espère que ça va continuer ainsi. J'observe une baisse des consultations à l'hôpital, probablement parce que les femmes ont peur d'y venir. On essaye de mener des téléconsultations et de ne garder que les cas d'urgence (quand le bébé ou la maman sont en détresse). Par conséquent, c'est aux sages-femmes libérales de prendre le relais. Elles sont « au front » : en cas de sortie précoce, comme c'est le cas en ce moment (les mamans souhaitent rentrer plus tôt chez elles), elles doivent faire une visite de contrôle au domicile de la patiente dans les vingt-quatre heures suivant la sortie. Il a d'ailleurs fallu batailler pour

qu'elles puissent travailler dans de bonnes conditions : pendant longtemps, il ne leur était donné que six masques par semaine, alors que ces derniers doivent être changés toutes les quatre heures. On a finalement obtenu, grâce à la mobilisation syndicale et l'appui du conseil de l'ordre, qu'elles reçoivent 18 masques par semaine.

Est-ce la seule mise en danger que vous avez constatée ?

Le stress est bien présent parce que notre travail nous oblige à être au contact des patientes. Ainsi, les femmes en plein travail ont du mal à respirer dans le masque. Elles l'enlèvent pour être plus à l'aise. On se sent un peu en danger d'autant qu'on sait que certaines formes de la maladie peuvent être asymptomatiques. Par ailleurs, les procédures d'urgence ont mis du temps à venir à l'hôpital. Il fallait bien prévoir les cas d'accouchements de mères Covid+. On a dû attendre dix jours, pendant lesquels on a angoissé et envisagé le pire, pour savoir quelles seraient les nouvelles modalités. Désormais, nous connaissons les différentes options : si la patiente est infectée, la sage-femme est « bloquée » dans la salle d'accouchement ; elle ne peut plus en sortir. Il faut donc prévoir des renforts pour les autres accouchements. Nous savons aussi qu'une femme infectée a plus de chances, pendant le travail, de développer une décompensation respiratoire. Il y a donc désormais en salle d'accouchement un respirateur à demeure. C'est très anxiogène de le voir posé là. Enfin, nous avons un bloc opératoire dédié aux césariennes programmées, et les césariennes en urgence doivent se dérouler dans la salle d'accouchement, ce qui ne s'est jamais fait. Il y a beaucoup d'inédit et donc beaucoup d'angoisse depuis le début de cette crise. J'ai ainsi

“

EN SALLE D'ACCOUCHEMENT,
LE COVID S'EFFACE POUR
LAISSER PLACE À L'INSTANT
PRÉSENT, LA FUTURE
NAISSANCE

remarqué que toutes, nous prenons une douche avant de quitter l'hôpital, une pratique assez peu répandue avant la crise.

Ressentez-vous un stress particulier chez vos patientes ?

Je les retrouve en salle d'accouchement. À ce moment-là, le Covid s'efface pour laisser place à l'instant présent, au travail, à la future naissance. À Poitiers, les papas ont la chance de pouvoir être présents ; mais ils ont interdiction de sortir de la salle. Ni pipi ni snacking ! Ils ont aussi l'autorisation d'une visite par jour. Mais les mamans, comme je le disais tout à l'heure, souhaitent des sorties précoces, au bout de deux jours, pour retrouver le papa et une vie « normale ».

À titre personnel, comment vivez-vous cette période ?

Je suis quelqu'un d'assez zen. Alors, oui, il y a un stress supplémentaire, on se sent plus en danger que d'habitude. Oui j'ai peur de rapporter le Covid à la maison. Oui, je me lave plus les mains, même après un geste anodin sur une patiente. D'ailleurs j'ai des « mains de crocodile » (rires). Mais la vie est là. Je suis avec mes deux garçons de 12 et 14 ans, je surveille les devoirs, je jardine, peins... J'ai eu la chance de ne pas travailler pendant dix jours et finalement, c'est de courir après mon fils pour le faire travailler qui me fatigue le plus (rires).

PUBLIÉ LUNDI 11 MAI 2020

Marie-Claude « NOUS N'AVONS PAS VU NOTRE FILS DEPUIS PLUS DE DEUX MOIS »



Référente handicap UD22, Marie-Claude Belleguic vit difficilement la crise du Covid : elle est privée de Vincent, son fils autiste, confiné dans un établissement spécialisé.

Comment vivez-vous ce confinement ?

Assez mal. J'ai un fils autiste de 39 ans, Vincent, qui est dans un établissement à Paimpol. Moi j'habite à Perros-Guirrec. D'habitude, nous le voyons tous les quinze jours – ce qu'autorise l'ARS –, avec mon mari, nous le ramenons à la maison pour le week-end. Nous n'avons pas vu notre fils depuis plus de deux mois. C'était le 7 mars ! Il me manque, mon loulou. Je veux le voir, le serrer contre moi. Les handicapés sont confinés comme dans les Ehpad : les visites ne sont pas autorisées.

Pouvez-vous communiquer autrement avec lui, grâce aux nouvelles technologies, en visio ?

Nous avons essayé par Skype : il se sauve, la charge émotionnelle est trop forte. Il ne communique pas beaucoup. Mon fils, c'est Rain Man : il connaît énormément de mots, mais n'en utilise que trois ou quatre. Et il a clairement dit « non » quand

on lui a reproposé la visioconférence. On essaye bien de l'appeler, mais c'est aussi compliqué. Je veux en profiter pour tirer mon chapeau aux équipes du centre. On parle beaucoup du personnel des Ehpad, mais n'oublions pas ceux qui s'occupent des handicapés. Ils font tout ce qu'ils peuvent pour rassurer les familles, essaient de divertir les patients malgré l'annulation des sorties habituelles. Ils ont été très inventifs. Ils sont extraordinaires.

Comment envisagez-vous la suite, le déconfinement ?

Édouard Philippe a bien précisé que les Ehpad ne seraient pas « déconfinés ». C'est la même chose pour le centre où est Vincent. Ce n'est pas pour tout de suite. Le plus difficile à gérer, outre le manque de partage avec notre fils, c'est l'incertitude. Certains parents âgés ont peur de ne plus jamais revoir leur enfant, et dans le fond de ma tête, j'y pense aussi. Je suis une mère poule, mais je ne sais pas comment gérer la suite. Quand les visites seront autorisées, prendrons-nous le risque de le stresser ? D'habitude, lorsqu'il nous aperçoit, il sait qu'il rentre avec nous. S'il nous voit et que nous ne procédons pas de la même façon, nous allons provoquer une charge émotionnelle trop violente. C'est la même chose pour le voir à travers une vitre. Nous en serions ravis, mais nous ne savons pas comment il pourrait réagir. C'est très difficile.

Est-il depuis toujours dans cet établissement ?

Non. Et c'est un parcours semé d'embûches et très dur que d'avoir un enfant autiste. Il a été « diagnostiqué » avec un retard de développement à l'âge de 3 ans. Nous avons rapidement compris qu'il était autiste. Il est allé en maternelle avec une institutrice exceptionnelle jusqu'à 8 ans, puis a été pris en charge dans un

EMP (externat médico-pédagogique) à Stains (93). Mais c'était loin d'être la panacée, c'était le seul autiste. Ensuite, ça a été la galère, nous n'avons pas eu de place dans un centre pendant trois ans ; ce sont mes parents âgés de 80 ans qui le gardaient ! Un adhérent CFTC passé en Belgique nous a sauvés ; il a appris qu'une place était disponible. Vincent y a été admis et y a passé dix ans. Et il est depuis neuf ans à Paimpol. Les artistes sont des personnes géniales. Oui, il peut y avoir des accès de violence, mais ils peuvent aussi être si craquants... Au restaurant, Vincent réussit toujours à avoir deux glaces en dessert, en charmant les serveuses. Même à 39 ans !

“

JE VEUX EN PROFITER
POUR TIRER MON CHAPEAU
AUX ÉQUIPES DU CENTRE.
ON PARLE BEAUCOUP DU
PERSONNEL DES EHPAD,
MAIS N'OUBLIONS PAS
CEUX QUI S'OCCUPENT
DES HANDICAPÉS

PUBLIÉ MERCREDI 13 MAI 2020

Émilie, infirmière « UNE FOIS LA CRISE PASSÉE, LES GENS NOUS OUBLIERONT »

Émilie Renaud, 33 ans, est infirmière dans un établissement Ugecam¹, au PGR (Pôle gériatrique rennais). Volontaire pour travailler en « zone Covid », celle qui n'a « jamais eu la vocation » appréhende avec sérénité cette crise sanitaire, mais regrette que les revendications du personnel soignant ne soient pas entendues.

Comment se passent vos journées d'infirmière depuis le début de la crise du Covid-19 ?

J'évolue dans la partie des soins de suite et de réadaptation. La majorité du temps, je fais, avec mes collègues, une prise en charge globale du patient, avec le travail sur la reprise d'autonomie, l'évaluation des besoins. Nos patients viennent de l'hôpital pour se remettre sur pied. En revanche, une journée par semaine, je change de service : je me suis portée volontaire pour travailler en « zone Covid » : tous les patients infectés au PGR, soit une quinzaine, sont rassemblés à un étage, peu importe l'affection originelle.

Pourquoi vous être portée volontaire pour travailler dans cette zone à risque ?

Parce que je suis infirmière et que je suis là pour aider les gens, encore plus en temps de crise. Je ne me suis jamais sentie en danger, je fais très attention, nous avons des protocoles, qui évoluent tous les jours, certes, mais qui nous protègent. Nous sommes tellement « couverts » que physiquement, il devient difficile de tenir : en plus des surblouses, nous devons porter toute la journée des masques et des lunettes. Nous devons nous changer entre chaque patient, prendre une douche en quittant le service. La chambre doit être lavée une fois par jour. Pendant quinze jours, cette tâche incombait au binôme infirmière/aide-soignante, avant qu'un agent hospitalier prenne le relais. C'est réellement usant et épuisant physiquement ;

mes collègues et moi constatons des douleurs de dos, des céphalées dues au port du masque toute la journée.

Restez-vous « opérationnels » pour vous occuper des patients, dans ces conditions ?

Bien sûr, mais cette fatigue, ces protocoles empiètent forcément sur le temps des soins apportés aux patients. Ils sont en outre tous très âgés, et n'entendent en temps normal pas très bien. Avec nos masques, ils nous comprennent encore moins bien. Souvent, ces patients sont physiquement et psychologiquement mal ; ils sont perdus, et ne reconnaissent ni les lieux ni les personnes masquées qui s'occupent d'eux. C'est très dur. Et ils ne peuvent recevoir de visite de leur famille, ne sont parfois pas assez en forme pour les entendre au téléphone. Alors nous sommes le relais des familles, qui, inquiètes, appellent plusieurs fois par jour. Dans l'ensemble, je constate qu'on passe moins de temps avec les patients et plus de temps à prendre des précautions ou à gérer les proches.

Comment gérez-vous le retour auprès de vos proches, après le passage en zone Covid ?

J'ai deux enfants de 3 et 7 ans. Je suis extrêmement prudente et je n'ai jamais senti que je les mettais en danger. Si ça avait été le cas, je serais allée dormir ailleurs... Mais je serais restée volontaire, il faut bien que quelqu'un s'occupe de ces patients. Je ne travaille en zone Covid qu'une fois par semaine. Je prends deux douches ce jour-là. Et je demande à mes enfants de ne pas trop m'approcher, de ne pas faire de câlins. C'est évidemment un peu compliqué pour ma fille de 3 ans. Moi, ce que j'ai eu plus de mal à comprendre, voire ce qui m'a blessée, c'est quand j'ai cherché un mode de garde pour eux. Leur père, au chômage technique de facto parce



que restaurateur, gardait les enfants ; lorsqu'il a remis en route son activité en livrant, j'ai demandé de l'aide à mes parents et beaux-parents. Ils ont refusé sous prétexte que j'étais soignante.

Comment faites-vous ?

J'ai dû faire rouvrir l'école. Pour mes deux enfants ! Et lorsque ma fille a vu sa maîtresse, elle lui a sauté dans les bras. Autant dire que faire respecter les mesures de distanciation en maternelle, comme l'indique le Gouvernement, est impossible et idéaliste.

Que pensez-vous des positions gouvernementales à l'égard des soignants ? Pensez-vous que cette crise va changer quelque chose ?

Absolument rien ! Nous ne sommes pas entendus par le Gouvernement, pas considérés, ni reconnus. Les infirmières étaient dans la rue l'hiver dernier, je ne crois pas que ça ait changé grand-chose. OK, on a l'appui de la population en ce moment, OK, on nous applaudit tous les soirs. Mais une fois la crise passée, les gens oublieront. Et nos revendications de revalorisation salariale et d'embauche de personnel resteront lettre morte, je le crains.

1. Le groupe Ugecam (Unions pour la gestion des établissements des caisses de l'Assurance maladie) compte 225 établissements de santé et médicaux sociaux en France. Ce qui en fait le premier opérateur de santé privé non lucratif. Ces personnels soignants n'ont eu aucune prime exceptionnelle à ce jour.

PUBLIÉ LUNDI 25 MAI 2020

Jacqueline Valli, présidente de l'Unar « LES RETRAITÉS VIVENT DANS L'ANXIÉTÉ ET LA PEUR »



Présidente de l'Unar, l'Union nationale des retraités, Jacqueline Valli est inquiète : inquiète pour la santé des adhérents, personnes à risque en cette période de Covid, mais aussi inquiète quant à la précarisation grandissante de cette catégorie de Français.

Quels sont les échos que vous avez eus de la part des retraités, depuis le début de la crise du Covid-19 ?

Ils sont très inquiets. Vous savez évidemment que les gens âgés sont des personnes à risque. Les décès des aînés sont pléthoriques : regardez le nombre de morts dans les Ehpad ; et nous n'avons pas encore les chiffres des morts à domicile. Les retraités vivent dans l'anxiété et la peur.

Quel bilan tirez-vous de cette crise, jusqu'à maintenant ?

Elle a mis en exergue les problèmes de fonctionnement dans les Ehpad, et la gestion des personnes âgées dans notre société. Les hébergements ne sont pas satisfaisants tout comme les accueils en salle commune. Ce sont des points à revoir. L'accueil des personnes âgées doit être amélioré sans trop tarder. Le Covid a souligné la piètre qualité de vie qui leur est proposée. Pourtant, les frais d'hébergement sont élevés, et mettent bien souvent à contribution financièrement les enfants ou petits-enfants. Mais d'une part, les locaux ne sont pas forcément en bon état, et d'autre part, il n'y a pas assez de personnel, pourtant si méritant, pour s'occuper de nos aînés. Surtout en ce moment où la crise rend tout compliqué. D'ailleurs, en parlant d'argent, la crise a aussi montré à quel point les retraités pouvaient être dans une situation précaire. C'est un des sujets sur lesquels nous avons travaillé pendant ce confinement.

Comment se traduit cette précarité ?

Beaucoup trop de retraités n'ont pas de quoi se payer une mutuelle et ne peuvent décemment accéder aux soins. Je suis sûre que pendant cette crise du Covid, certaines personnes n'ont pas consulté pour des problèmes financiers alors qu'elles auraient dû. Ce n'est pas possible en France aujourd'hui ! Nous avons essayé, avec l'intersyndicale à laquelle nous appartenons, de nous faire entendre par le Gouvernement sur ce sujet, et sur la baisse du pouvoir d'achat, qui dure bien depuis quatre ans ; en vain. Rien n'a changé. À l'Unar CFTC, cela fait bien longtemps que nous dénonçons la baisse du pouvoir d'achat des retraités liée à l'augmentation du coût de la vie, et qui a contribué à les appauvrir. Il est temps de revaloriser les retraites. Et, comme nous sommes aussi membres de la Ferpa, la Fédération européenne des retraités et personnes âgées, nous comptons porter ce sujet à Bruxelles, pour une Europe plus solidaire, une Europe à visage humain !

ENSEIGNEMENT

PUBLIÉ MERCREDI 15 AVRIL 2020

Jimmy, directeur d'école « QUAND NOUS IDENTIFIONS UNE BONNE PRATIQUE, ELLE EST PARTAGÉE »



Jimmy Carassou est directeur d'école à Saint-Joseph (La Réunion). Foncièrement positif, il revient néanmoins sur les difficultés d'adaptation à l'enseignement en ligne.

Comment vos conditions de travail ou celles de vos adhérents ont-elles été bouleversées depuis le confinement ?

Les écoles sont fermées, et l'on s'organise à distance, par téléphone, ou par e-mail. Nous avons un double travail

à effectuer : enseigner, évidemment, mais aussi gérer les enfants qui ne répondent plus présents. En tant que directeur d'école, je dois rechercher, et relancer, par tous les moyens possibles, les enfants qui décrochent...

Tous les moyens possibles, cela implique-t-il également des déplacements ?

Oui, pour les familles en rupture numérique, qui n'ont pas accès à internet. Dans ces cas-là, nous convenons d'un



LE PROBLÈME, C'EST LE MANQUE DE VISIBILITÉ.
TOUS LES JOURS, NOUS RECEVONS DE NOUVELLES INFORMATIONS,
DES ORDRES ET DES CONTRE-ORDRES »

rendez-vous, et, grâce à une autorisation de déplacement délivrée par le rectorat, nous procédons, typiquement le lundi, à une distribution des cours et devoirs, préparés en amont par les enseignants. Cela oblige les enseignants à préparer leurs cours une, ou deux semaines en avance – il ne nous est pas possible en effet de nous déplacer plus d'une fois par semaine.

Pour les autres, vous avez suivi la procédure de cours à distance par internet ?

Nous avons d'abord dû nous adapter, car nous n'étions pas prêts à basculer, du jour au lendemain, dans un univers 2.0., puis composer avec les informations qui nous sont parvenues au compte-gouttes. Le premier jour a ainsi été dédié à la mise en place des supports numériques, qui n'avaient pas été opérée dans toutes les écoles. Il nous a fallu envoyer les tutoriels à certains collègues qui n'étaient pas familiarisés avec l'outil informatique.

La seconde étape a été de contacter toutes les familles, une par une, sans toujours avoir une adresse e-mail ou un numéro de portable ! Ce n'était pas dans la culture de l'Éducation nationale, surtout dans le premier degré, de collecter les données numériques.

Du fait de cette crise, nous sommes subitement passés dans un nouvel univers.

Et depuis, comment ça se passe, aussi bien pour les professeurs que pour les élèves ?

Les professeurs essaient d'adapter leur pédagogie, en fonction de leurs connaissances informatiques. Nous nous sommes vite rendu compte qu'il était compliqué de proposer des journées de classe ordinaires, que cela demandait énormément de temps et

d'investissement des parents. Dans un premier temps, nous avons donc pris le parti de miser sur la consolidation, c'est-à-dire la reprise de notions déjà acquises, au moyen de mises en situation particulières. On propose des « jeux défis », réalisables avec le matériel disponible à la maison. Il faut que nous parvenions, en tant qu'enseignants, à trouver la bonne composition, que ce soit suffisamment ludique. Que les parents puissent réussir l'accompagnement, et que l'on ne perde pas les enfants.

Iriez-vous jusqu'à dire que cette situation a été l'occasion d'innovations pédagogiques ?

Oui, il y a eu de bonnes idées, que l'on a pu par la suite partager. Quand nous identifions une bonne pratique, elle est partagée avec l'ensemble des collègues. Cela permet de démultiplier les effets positifs. Et la solidarité numérique entre collègues s'en trouve accentuée. Nous nous envoyons des e-mails, et nous disposons de salles de réunion virtuelles. Nos réunions sont moins fréquentes, mais elles sont maintenues.

Vous avez évoqué la crainte de « perdre les enfants ». Qu'est-ce qui vous fait craindre cela ?

Au cours des premières semaines, parents et enseignants ont répondu favorablement à nos sollicitations. Les parents répondaient à chacun de nos e-mails, en nous faisant part de certaines difficultés, d'observations. Désormais, c'est à nous de les relancer, ils ne nous rendent plus compte systématiquement. Cela ne veut pas dire qu'ils ne travaillent pas avec les enfants, mais on sent qu'il y a comme une prise de distance par rapport au dispositif. Une sorte de lassitude. Ce qui peut se comprendre dans la mesure

où eux-mêmes ont sans doute des obligations professionnelles, que ce soit en télétravail ou pas, et ce n'est pas forcément facile de répondre aux demandes de l'école. L'enseignant doit donc activement maintenir le lien, en particulier avec les familles les plus fragiles.

Comment voyez-vous les semaines à venir ?

Ce qui pose aujourd'hui un peu problème, c'est le manque de visibilité. Tous les jours, nous recevons de nouvelles informations, des ordres et des contre-ordres. Par exemple, au départ nous étions encouragés à utiliser tous les moyens à notre disposition, et certains enseignants utilisaient donc des logiciels gratuits disponibles sur internet, mais de plus en plus il nous est demandé de revenir dans le cadre légal, et d'utiliser les outils mis à disposition par l'Éducation nationale. Il nous manque une vision de long terme.

Un dernier mot ?

Je voudrais parler des enseignants volontaires, ceux qui, dans les écoles, enseignent aux enfants des soignants ou des agents la police. Certaines académies ont prévu une rotation des enseignants, pour alléger cette charge, mais, dans mon académie, dans certaines communes, ce sont les mêmes enseignants qui sont en place depuis le début du confinement. Ils doivent suivre des règles très strictes, c'est une charge mentale supplémentaire, et ce serait une bonne chose de pouvoir les remplacer, mais malheureusement nous n'avons pas d'enseignants volontaires. Il y a un vrai problème de conscience, et un manque patent de solidarité entre collègues, dans certaines régions.

PUBLIÉ JEUDI 16 AVRIL 2020

Éric, professeur de collège « CE SYSTÈME NE TIENT QUE PAR LE BON VOULOIR DE CHACUN »



Professeur d'histoire géographie dans un collège Réseau d'éducation prioritaire renforcé (59), Éric Houdayer, 36 ans, vit placidement le confinement. Chargé de fournir à ses élèves un enseignement à distance, il s'accommode des dysfonctionnements et difficultés qui y sont liés.

En quoi consiste votre travail actuellement ?

On nous a demandé d'assurer une continuité pédagogique pendant ces

semaines de confinement, et je pense que faute de mieux, c'est la bonne chose à faire. Il est important de garder le lien avec les élèves et leur famille. Normalement, je travaille treize heures par semaine, réparties sur mes quatre classes : deux 6^e et deux 3^e. C'est sûr que la charge de travail est bien supérieure actuellement. Mais nous sommes fonctionnaires d'État et tant que nous ne pouvons pas être en présentiel, il est normal de travailler ainsi.

Comment se passe votre travail justement ?

Je prépare des devoirs pour mes différentes classes et donne mes directives par téléphone ou par mail. En fait, c'est cette partie-là du travail qui prend le plus de temps : prenez une classe de 22 élèves, et cinq à dix minutes au téléphone à expliquer à chacun d'entre eux ce que je veux : vous y passez la matinée ! Mais ce n'est pas la seule difficulté.

Quelles sont les autres ?

La plateforme informatique, déjà, qui bugge de 9 heures à 17 heures. Par conséquent, il est difficile de recevoir les devoirs envoyés par les élèves. Ensuite, on se rend compte que beaucoup d'élèves doivent avoir une formation en informatique : s'ils discutent facilement via Snapchat, beaucoup ne savent pas envoyer un mail ! Il y a donc tout un apprentissage à faire. Enfin, cette situation met en lumière de grosses inégalités sociales : dans certaines familles, il n'y a qu'un ordinateur pour plusieurs enfants, avec des connexions approximatives. De ce fait, un tiers de mes élèves ne répondent pas. Je dois donc appeler les familles et faire confiance aux parents pour le suivi des devoirs. Ces derniers sont d'ailleurs en général ravis de nous entendre, de savoir que ce lien est maintenu. Ce système ne tient que par le bon vouloir de chacun.

RESTAURATION

PUBLIÉ MERCREDI 20 MAI 2020

Abdul, salarié chez Elior entreprise « JE SUIS FIER DE MA SECTION »



Abdul Cissé est second de cuisine chez Elior entreprise. DSC dans cette société de restauration collective, il a « profité » du confinement pour remplir

son rôle syndical : un rôle épuisant, mais indispensable.

Avez-vous travaillé pendant ce confinement ?

Oui et non. Non, je n'étais pas en cuisine, mais oui, j'ai travaillé à temps plein en ma qualité de DSC Elior. Je dois avouer que cette période a commencé douloureusement. D'abord parce qu'être mis « à l'arrêt » professionnellement du jour au lendemain est compliqué à gérer, et ensuite parce que la première semaine a été extrêmement stressante.

Les collègues, angoissés par la maladie et la situation, se sont posés énormément de questions relatives au salaire, au chômage, à l'avenir de la boîte... Il a fallu les rassurer et y répondre rapidement ; enfin j'essayais, la direction aussi. Mais certaines relevaient de décrets qu'il fallait attendre... Alors il m'est arrivé de me coucher sans avoir pu donner de réponses... J'avais le sentiment d'être inutile. Je n'ai pas passé de très bonnes nuits. Cette première semaine de confinement a été la pire de ma vie syndicale. Je n'ai jamais autant travaillé.

Les choses se sont-elles normalisées ensuite ?

Oui, d'autant qu'au niveau personnel, ça s'est apaisé aussi. Il a fallu apprendre à cohabiter à la maison. L'équipe CFTC a été extraordinaire, on s'est tous beaucoup soutenu. Des DS n'hésitaient pas à répondre aux questions le soir tard ou le week-end. Nous étions soudés et bien en place. Je suis fier de ma section. Je ne peux pas en dire autant de toutes les OS ! Et je pense que cette expérience qui nous a ouverts aux nouvelles technologies (conf-call, réseaux sociaux...) doit nous servir à surfer sur ces nouveaux modes de communication pour développer le syndicalisme du futur.

Vous travaillez dans une entreprise de restauration collective. A-t-elle cessé son activité complètement ?

Non. Outre la restauration assurée dans

le domaine de la santé et dans les prisons, qui a fonctionné à 100 %, Elior assure le ravitaillement de cantines scolaires et la branche entreprise fonctionne dans les sociétés comme restaurant d'entreprise. Cette branche-là a continué de tourner à 5 % environ, à La Poste, dans les préfectures, la police. Pour tous ceux qui continuaient à travailler, il a fallu mettre en place des mesures de protection. Les casques, les masques et les gants ? C'était déjà d'actualité avant le Covid dans la restauration. Non, ce qui a été compliqué à instaurer, c'est la distanciation physique. Que dans les cuisines ou les labos, les personnes soient espacées. Nous avons aussi mis en place l'individualisation du matériel : chaque cuisinier sort le sien le matin pour la journée, et personne d'autre ne l'utilise. Il a fallu ventiler les arrivées sur le lieu de travail aussi, et déployer du personnel en salle : les tables

sont désormais à la distance d'un mètre, et elles sont désinfectées entre deux utilisateurs.

Le déconfinement signe-t-il le retour de tous au travail ?

Non. Nous sommes complètement tributaires de nos clients, qui eux-mêmes continuent en grande majorité à fonctionner avec le télétravail. Aujourd'hui, l'activité tourne autour de 15 %. Ça devrait augmenter au fur et à mesure. Mais on a peur de la suite : même si notre entreprise a les épaules solides, nous n'avons aucune visibilité sur l'avenir. Ce dernier dépend de nos clients, qui eux-mêmes pourraient procéder à des licenciements et réduire notre activité. J'ai peur d'un PSE à long terme chez nous et d'un durcissement des règles sociales de la direction. Mais je garde espoir.

PUBLIÉ JEUDI 26 MARS 2020

Macoura, conducteur d'autocar

« CERTAINS SALARIÉS SONT INQUIETS POUR LEUR EMPLOI »



Macoura Niang est secrétaire général du syndicat CFTC des Transports des Hauts de France. Son secteur est mis à l'arrêt par la crise du Covid-19. Les salariés vont subir des pertes de revenus. Et certains craignent des licenciements.

De quelle manière les salariés des transports de voyageurs sont-ils affectés par le Covid-19 ?

Nous sommes totalement impactés, puisque les autocars ne roulent plus. Les bus scolaires aussi sont à l'arrêt. À Lille, des bus, des tramways et des métros circulent encore, mais beaucoup moins. Certaines lignes sont touchées du fait que la Belgique a fermé sa frontière. Dans le transport de voyageurs, les salariés sont en bonne partie rémunérés par des primes. Donc ils vont subir des pertes de revenus. Certains sont en chômage partiel, ils percevront 70 % de leur salaire. Pour d'autres, les comptes épargne-temps, les RTT, voire les congés payés, sont mis à contribution. D'autres encore sont en arrêt pour garder leurs enfants mais seul un des deux conjoints peut en bénéficier.

L'inquiétude des salariés est donc plutôt d'ordre financier ?

Pour certains, le travail effectué en février sera payé fin mars. C'est donc à partir de fin avril qu'ils vont ressentir la perte de revenus. Les autres la verront tout de suite. Mais il y a des salariés qui sont même inquiets pour leur emploi. Dans mon entreprise, nous avons la chance d'avoir un patron qui privilégie la personne et le maintien dans l'emploi. Mais d'autres employeurs vont en profiter pour licencier.

Le problème, c'est qu'on ne sait pas combien de temps ça va durer. Les sociétés d'autocars sont dépendantes des agences de voyages. Alors il faudrait déjà que les gens demandent à reporter leur voyage par un système de bons d'achat, plutôt que de se faire rembourser.

Dans quelle situation se trouvent les chauffeurs routiers ?

Beaucoup continuent de rouler. Ce sont surtout ceux qui transportent des produits frais.

Les chauffeurs qui sont en première ligne sont évidemment ceux qui livrent les hôpitaux. À l'inverse, ceux qui livrent des meubles, par exemple, ou toutes sortes de produits non essentiels ont vu leur entreprise fermer.

Les routiers ont parfois été traités comme des pestiférés. Il a été dit que le virus pouvait se transmettre par contact avec les surfaces, par exemple dans les sanitaires. Alors ils étaient indésirables sur les aires de repos. Mais

je crois que la situation est revenue à la normale.

Et puis les routiers ne pouvaient pas toujours présenter un justificatif de déplacement professionnel signé le jour même...

C'est bien à l'employeur de certifier qu'il fait transporter des produits essentiels. Mais il me semble que cette justification devrait pouvoir se faire par mail.

Comment faites-vous pour aider vos adhérents ?

Nous les renseignons sur la réglementation. Nous les responsabilisons afin qu'ils respectent bien toutes les consignes

relatives au coronavirus. Nous les aidons dans leurs calculs de bulletins de paye. Ce qui nous a le plus été demandé, c'est : « est-ce que mon employeur peut m'obliger à prendre des congés payés tout de suite ? » Et aussi : « est-ce qu'il peut me demander de démissionner ? » Pour répondre, nous nous appuyons sur la réglementation en vigueur et sur les informations avancées par l'État. Ce que je souhaite dire enfin, c'est que l'État doit aider les entreprises et qu'en retour, les entreprises doivent aider les salariés. La situation que nous vivons doit aussi amener les États à réfléchir à leur autosuffisance alimentaire. Il faut produire en France et payer les salariés correctement.

PUBLIÉ VENDREDI 27 MARS 2020

Sandrine, hôtesse de caisse

« JE VIENS TRAVAILLER PAR SOLIDARITÉ »

**Quel est votre quotidien depuis le début de la crise du Covid-19 ?**

Nous gérons la situation au jour le jour. Nous devons pallier l'absence des collègues qui tombent malades ou de ceux qui doivent garder leurs enfants, quitte à faire plus d'heures. Nous faisons au mieux pour accueillir les clients dans les règles de sécurité les plus optimales. Nous avons à notre disposition gants, masque et gel hydroalcoolique. Chacun est libre de les utiliser. Moi, comme je suis claustrophobe et allergique, je n'utilise que le gel. Et je viens travailler par solidarité, parce que je trouve normal que les gens puissent manger. Mais je suis fatiguée.

Justement, à quelles difficultés vous heurtez-vous ?

Nous sommes fatigués parce que nous devons gérer l'incivilité de certains - même si la majorité des clients est contente de nous trouver et nous remercie d'être là. On ne comprend pas ceux qui achètent les œufs par palettes, qui dévalisent les magasins.

Les rayons, bien que remplis la nuit, sont vides au bout d'une heure parce que les gens achètent en énorme quantité, sans penser aux autres. Et nous sommes obligés de répéter toute la journée les règles de sécurité. Certains comprennent, d'autres non... C'est usant.

Avez-vous vu des gestes de solidarité ?

Nous sommes extrêmement bien épaulés par nos chefs : nos managers, le premier jour, se sont mis derrière des caisses pour gérer l'afflux de personnes sur le site, pour nous aider. Notre RRH Supermarché se rend disponible et il est facilement joignable. Notre directeur opérationnel, par exemple, est extraordinaire. Tant humainement que professionnellement, il met tout en place pour nous faciliter la vie et trouve des solutions pour que chacun travaille dans de bonnes conditions. C'est plus qu'appréciable.

1. Syndicat CFTC des travailleurs de l'alimentation et du commerce d'Île-de-France.

PUBLIÉ LUNDI 30 MARS 2020

Farid, vendeur Fnac

« IL EST ESSENTIEL DE CRÉER DU LIEN »



DSC CFTC depuis avril dernier, Farid Bardad, 39 ans, est un militant hyperactif. Vendeur en micro-informatique à la Fnac de Lyon-Part-Dieu (69), il consacre l'essentiel de ses journées à créer du lien pour soutenir les salariés de son entreprise.

Quelles mesures ont été prises dans votre entreprise pour faire face à la situation ?

Nous sommes tous, sauf la logistique, en chômage partiel. Mais comme je suis

à la fois DSC, élu au CSE de ma Fnac et trésorier du CSE régional, je n'ai pas le temps de m'ennuyer. Mes journées s'étalent de 10 heures à minuit. Je passe du temps à répondre aux questions des autres élus de France sur les conditions du chômage partiel, les décrets qui vont paraître ou pas... ; à faire la compta du CSE régional qui continue ; à publier une newsletter chaque soir sur le site du CSE régional dont je m'occupe ; à communiquer, beaucoup, avec d'autres élus pour faire le point sur la situation et envisager les choses à mettre en place. Je fais notamment un point quotidien avec Bruno Marc (DS Enseigne Fnac), Willy Agasse (DSC Fnac Paris) et Olivier Peltier (RS au CSE Central Fnac). Bref, je crée, nous créons du lien.

Avez-vous noté aussi des gestes de solidarité ?

La solidarité réside dans ces échanges et ce lien que nous maintenons à tout prix. C'est super-important, essentiel pour les salariés qui comptent sur nous, pour être tenus au courant de ce qu'il se passe. Ainsi, on s'est

battu pour que tous ceux qui sont au chômage partiel soient payés 100 % de leur salaire net en mars, alors que la direction ne voulait nous rémunérer qu'à 70 % du brut. On a aussi créé un groupe WhatsApp avec tous les élus de France, pour faire remonter les questions et partager nos informations. Enfin, on soutient ceux (*de la logistique*) qui travaillent toujours à Massy et Wissous pour fnac.com. Ils doivent gérer une augmentation de 60 % des commandes en ligne ! On les a au téléphone, on les écoute. Et moi, je suis en train de leur préparer des tracts pour essayer d'obtenir de la direction « une prime Macron », comme Auchan ou Carrefour l'ont fait.

À quelles difficultés vous heurtez-vous au quotidien ?

Le plus difficile est de ne pas savoir. Pas savoir comment on sera payé en avril, de ne pas avoir de décision claire pour la suite. Cette situation crée énormément d'anxiété, qui est compliquée à gérer à titre individuel et collectif.

PUBLIÉ LUNDI 6 AVRIL 2020

Marko, facteur

« J'AI PEUR DE LEUR APPORTER LE VIRUS »

Marko Miocic est facteur depuis presque trois ans, à Montigny-lès-Metz, en Moselle. Il redouble de vigilance quant au coronavirus car il a peur d'être porteur sain et de contaminer la population. Surtout les personnes âgées.

Qu'est-ce que le Covid-19 a changé dans votre travail ?

Déjà, il n'y a personne dans les rues. Ensuite, les processus sont différents. Par exemple, pour livrer les recommandés, je demande, à distance, si la personne accepte le courrier. Si oui, je ne la fais pas signer et à la place je note « Covid-19 ». Je



porte des gants. Et à chaque fois que je distribue un courrier, je passe du gel hydroalcoolique dessus. Nous avons aussi des masques à notre disposition. Mais nous les réservons surtout aux contacts avec les personnes âgées. Du coup, je me suis fabriqué mon propre masque, avec du tissu imperméable. Je connais beaucoup de facteurs qui ont fait pareil.

À part ça, il faudrait établir une priorisation des courriers, sachant que jusqu'ici, nous avons encore beaucoup de publicités à distribuer. Si nous n'en distribuons pas, il y a forcément des endroits où nous n'irons pas. De plus, je suis surpris par le nombre de livraisons de colis. Ce matin par exemple (*vendredi 27 mars, nldr*), à l'ouverture de la poste, il y en avait énormément. Autant qu'à Noël ! Cela veut dire que les gens commandent beaucoup à distance.

Êtes-vous au contact des personnes âgées ? Vous leur rendez service ?

La Poste propose aux enfants de personnes âgées le service VSMP : « Veiller sur mes parents ». Les facteurs font une ou deux visites par semaine et rassurent la famille. Personnellement, je n'assure pas ce service mais j'ai des

collègues qui le font.

Moi je suis « rouleur » : je n'ai pas de tournée attitrée, je remplace mes collègues. Et cette semaine, j'ai distribué le courrier à trois maisons de retraite. À chaque fois, j'ai peur de leur apporter le virus. Juste avant d'arriver, je me désinfecte les mains au gel hydroalcoolique. Ensuite, je dépose le courrier au portail, je m'éloigne, et quelqu'un vient le chercher. En fait, l'ennemi est invisible. Cela génère énormément de stress, parce qu'une contamination peut aller très vite. Il suffit d'une seconde d'inattention.

Avez-vous remarqué des gestes de solidarité autour de vous ?

Oui, j'en ai noté beaucoup. Les gens sont attentifs à nous, ils nous donnent des conseils. L'autre jour, j'ai été applaudi par un monsieur, dans la rue. Il m'a félicité de continuer à travailler. Un autre a affiché une énorme pancarte devant chez lui pour remercier les soignants, les facteurs, etc. J'avoue que j'ai ressenti un peu de fierté. C'est ce qui, plus que jamais, aide les facteurs dans cette période difficile. Cette crise nous met au centre du lien social, même si je suis conscient que

d'autres personnes ont beaucoup plus de mérite que nous.

Que vous inspire la crise que nous traversons ?

Il n'y a pas de risque zéro. Le principal problème est qu'on ne peut pas savoir si on est porteur du virus parce qu'on n'a pas de tests. J'ai entendu dire qu'il y a 10 fois plus de cas de personnes infectées que de personnes testées positives. Donc je me dis qu'étant sportif et ayant une vie plutôt saine, je peux être porteur sain. Alors, comme ma femme est enceinte, je suis en confinement chez mes parents depuis le début de la semaine. A priori, le bébé serait protégé du virus mais la fièvre éventuelle de la maman ne serait pas bonne pour lui.

Il faut prendre plus de précautions que celles préconisées car la vie des gens est beaucoup trop importante. Si nous avions des tests, cela nous épargnerait ce stress. En Corée du Sud, toute la population est contrôlée et testée systématiquement. Je trouve surprenant qu'un pays comme la France n'ait pas ces tests. C'est la première fois que cette situation se produit et nous nous organisons alors que le problème est déjà là. Nous avons tous été pris de court.

PUBLIÉ MARDI 7 AVRIL 2020

Thomas, sapeur-pompier

« IL Y A MOINS D'INTERVENTIONS, MAIS ELLES SONT PRESQUE TOUTES LIÉES AU COVID »



Thomas Cognis, 42 ans, est sapeur-pompier professionnel depuis dix-huit ans dans les Bouches-du-Rhône. Convaincu de sa « mission de service public », il tente de gérer « cette crise sanitaire hors du commun et inconnue » au mieux, chaque jour.

Votre quotidien a-t-il changé depuis le début de la crise du Covid-19 ?

Oui. Je travaille en bureau en tant qu'adjoint du chef de centre, et l'essentiel de mes tâches actuelles

est en relation avec le Covid-19. Nous sommes centrés sur la crise. Nos procédures, qu'il s'agisse d'opérationnel ou de gestion administrative, s'adaptent sans arrêt. On établit de nouvelles façons, en interne, pour travailler mieux et dans de meilleures conditions. Par exemple, on est obligé de refaire les plannings en effectif contraint, mais en étant toujours opérationnels. On vérifie que la désinfection des poignées de porte, téléphones... se fait bien trois fois par jour.

Les agents sur le terrain doivent suivre des mesures de précaution qui se sont durcies : les tenues sont plus protectrices. En fait, on s'adapte en permanence, d'autant que le pic de la crise est encore loin.

Quel est aujourd'hui le type des interventions ?

Étonnamment, il y en a moins, environ 35 % de baisse, mais elles sont presque toutes liées au Covid, aux suspicions d'infection. On constate une baisse des interventions « bobologie » : du type « je me suis coupé le doigt avec une feuille, j'ai besoin de vous », ou « je me suis fait mal au poignet en tombant », qui d'habitude engorgent les urgences. Aujourd'hui, il y a une prise de conscience de la population : chacun se recentre

sur l'essentiel. C'est une situation que nous avons déjà remarquée, quand il y a un gros feu de forêt, ou un événement climatique.

À quelles difficultés vous heurtez-vous ?

Elles sont de deux types. L'anxiété d'abord, tant pour les agents sur le terrain que pour nous qui sommes dans les bureaux et qui les côtoyons. On est là 7j/7, et on vit avec la peur d'être infectés. Les mêmes questions reviennent en boucle : « et si je l'attrape ? » « et pourquoi on nous expose ? » C'est anxiogène. Mais nous savons aussi pourquoi nous sommes là. Nous faisons tous ce métier parce que nous aimons aider les gens. L'autre difficulté est d'ordre pratique. Il s'agit des protections, et encore, dans

les Bouches-du-Rhône, nous sommes bien lotis, nous avons gardé des stocks de masques et de tenues de la période de la grippe aviaire. Mais on est loin d'être tous traités à la même enseigne sur le territoire français. Les pompiers sont en première ligne, et pourtant ils ne disposent pas du matériel nécessaire pour faire sereinement leur travail. On se sent oubliés du Gouvernement.

Mais vous sentez-vous soutenus par la population ?

Oui, mais ça se manifeste différemment de d'habitude, par des dons. Par exemple, une personne nous apporte chaque week-end des boîtes de masques FFP2 neufs. Une autre achète de la nourriture, gâteaux, fruits... pour nous la donner. Ça nous fait plaisir.

PUBLIÉ MARDI 14 AVRIL 2020

Aurélie, conseillère confédérale « GRÂCE AUX RÉSEAUX SOCIAUX, ON RESTE MOBILISÉS »



Vendeuse chez But à Sélestat (67), Aurélie Chasseboeuf, 35 ans, est une DS extrêmement impliquée dans la vie de son entreprise. Solidaire et pugnace, elle négocie au quotidien pour améliorer le sort de ses collègues pendant, mais aussi après le confinement.

Comment se déroulent vos journées actuellement ?

Chez moi, puisque chez But, en France, sur 6 500 salariés, 6 100 sont

au chômage partiel. J'ai la chance de vivre avec mon fils de 14 ans, donc la matinée est consacrée aux devoirs, je joue à la prof. D'ailleurs, je tiens à souligner qu'après les petits couacs de la plateforme qui ne fonctionnait pas, je constate une proximité entre profs et élèves, une solidarité qui s'installe : les profs appellent régulièrement pour prendre des nouvelles et les élèves se sentent soutenus. C'est très important en ce moment.

Et quand vous ne « jouez pas à la prof » ?

Si je suis au chômage partiel, mon mandat, lui, ne l'est pas (*Rires*). Je réponds aux appels, aux questions de mes collègues. Je suis à la fois DS, négociatrice de branche au sein de ma convention collective, conseillère confédérale dans le cadre de la commission Jeunes et conseillère prud'homale. Donc j'essaie de

rassurer au mieux les salariés. Par exemple, la direction veut appliquer la loi, soit nous rémunérer à 70 % du salaire brut, alors que But gagne beaucoup d'argent depuis deux ans ; qui plus est, notre P.-D.G. s'est tiré une balle dans le pied avant le début du confinement : il avait indiqué que si cette crise arrivait, les employés seraient rémunérés à 100 %. Nous, les organisations syndicales, négocions donc l'application de cette annonce qui n'est pas tenue. On ne se sent pas écoutés. Voici un autre exemple : j'avais prévenu – je suis aussi secrétaire du CSSCT national – dès fin janvier qu'un péril allait arriver, et j'avais demandé des protections (masques, gants...) La direction m'avait alors ri au nez ! Si on devait reprendre le travail demain, on ne pourrait pas le faire dans de bonnes conditions, les protections n'étant toujours pas réceptionnées.

Quelles sont les autres sources d'inquiétude ?

Il s'agit plutôt d'une victoire. Nous avons réussi à obtenir la mise en place d'une « help line », qui sera effective la semaine prochaine. Je suis en effet inquiète pour mes collègues qui vivent dans de petits espaces, seuls, et qui peuvent très mal supporter le confinement. Désormais, ils auront un numéro pour appeler en cas de « moins bien », et seront écoutés par des psychologues. Et deuxième victoire, cette hotline restera ouverte après le

déconfinement. Je suis très préoccupée par la reprise de l'activité : actuellement, l'entreprise perd des millions d'euros, la direction va mettre une pression maximum pour combler le retard et je ne veux pas que les salariés soient alors lâchés psychologiquement.

Gardez-vous le contact avec vos collègues, justement ?

Oui. C'est maintenant que la solidarité doit s'exprimer. Cette après-midi, je vais passer des appels à mes collègues, pour

savoir comment ils vont, pour n'oublier personne. On se fait aussi des apéros FaceTime. D'ailleurs, les réseaux sociaux sont très utiles en ce moment. Avec Rémi Boulet (*conseiller Jeunes*), nous avons créé un groupe Messenger, sur lequel nous recevons des infos des uns et des autres en France : les difficultés dans le monde hospitalier, les conditions de télétravail... C'est essentiel de garder cette visibilité et surtout de conserver ce lien. Même si on ne peut plus être sur le terrain, grâce aux réseaux sociaux, on reste mobilisés.

PUBLIÉ VENDREDI 17 AVRIL 2020

Radouane, cariste chez Amazon « C'EST UNE PREMIÈRE VICTOIRE ! »



Radouane Mokaouim, cariste chez Amazon à Saran (45) et militant CFTC, fait le point sur la fermeture dont sa société a fait l'objet au mois d'avril.

Amazon France vient d'être assignée par le tribunal de Nanterre à respecter dans ses ventes la notion de « première nécessité »... Exactement. Le 14 avril, les juges ont demandé à la société de restreindre l'activité aux produits de première nécessité (*alimentation et hygiène*) sur

tous les sites français, et ce, sous vingt-quatre heures, sous peine de pénalité financière : un million d'euros par jour de retard et par infraction constatée. Les juges ont aussi exigé que nous, représentants du personnel, soyons associés aux mesures prises pour empêcher la propagation du virus. À cette fin, nous avons eu hier (*le 16 avril*) une session extraordinaire du CSE, dont je suis un élu, à Brétigny-sur-Orge pour évaluer les aménagements qui ont été faits.

VERS UN VIRAGE CULTUREL ?

À l'heure où nous imprimons, Amazon France a repris son activité (*le 19 mai*), à l'issue d'un mois de fermeture. Une reprise progressive et basée sur le volontariat, jusqu'au 3 juin. La sortie de crise a d'abord été réglée juridiquement, « à l'américaine », mais un accord d'entreprise a été signé le 18 mai. Parmi les dispositions figurent entre autres la réduction du temps de travail de quinze minutes, pour éviter que les équipes du matin

et d'après-midi ne se croisent... et le port obligatoire du masque ! Surtout, les représentants du personnel ont bon espoir que la concertation soit désormais intégrée à la culture d'entreprise. Les CSE des entrepôts sont parvenus à obtenir une expertise sur les conditions de reprise et l'accord signé prévoit un cadre de négociation en cas de nouvelle crise. Silence, en revanche, sur les salariés ayant exercé leur droit de retrait...

Quelles ont été les décisions prises hier ?

Amazon France a décidé de fermer ses portes jusqu'au 20 avril pour s'organiser. Il est probable qu'elle ne les rouvre que le 11 mai, le jour annoncé par le président de la République pour la sortie du confinement. Les salariés sont pour l'instant rémunérés à 100 %.

Êtes-vous satisfait, en tant que représentant du personnel, de cette décision de justice et de ses effets ?

Bien sûr, c'est une première victoire ! La pénalité financière a pesé lourd dans la décision de la direction

d'Amazon de fermer ses portes. Elle ne nous aurait pas écoutés sans cela. Il faut dire que les juges ont pris en grande considération les mises en demeure de l'inspection du travail concernant le manque d'efforts consentis par l'entreprise pour limiter les risques sur les sites de Saran et de Brétigny-sur-Orge. Nous nous étions en effet rapidement tournés vers les inspecteurs du travail de nos régions

respectives. Notre seul bémol concerne le droit de retrait dont certains salariés ont usé : il nous a été refusé. Amazon France a annoncé qu'elle fera appel de cette décision. C'est le jeu... Ce qui compte vraiment, c'est que le juge aura le dernier mot et que les représentants du personnel sont étroitement associés aux discussions sur les conditions de reprise de l'activité. Cette

décision de justice procure une plus grande marge de manœuvre aux organisations syndicales.

Avez-vous eu écho d'éventuelles retombées de la grève des salariés d'Amazon à Staten Island ?

Ça n'a rien produit... Vous savez, le cours des actions d'Amazon, au plus bas en début de crise, ne s'est jamais mieux porté...

PUBLIÉ MARDI 14 AVRIL 2020

Olivier, animateur d'équipe chez Toyota **« LA DIRECTION A SAISI L'INTÉRÊT D'UNE RELANCE NÉGOCIÉE DE L'ACTIVITÉ »**



« Team leader » (animateur d'équipe) chez Toyota, à Onnaing (59), et secrétaire de section syndicale CFTC Toyota, Olivier Brabant nous parle de l'implication des représentants du personnel pour accompagner la reprise d'activité du site.

Nous assistons à la très médiatique réouverture du site nordiste de Toyota... Comment s'est passée cette première journée ?

Plusieurs journalistes étaient en effet présents le 21 avril, quand nous avons

rouvert nos portes. Il s'agit de la première usine de construction automobile à redémarrer son activité en France ; c'est assez emblématique pour que nous soyons placés sous les projecteurs. Certains salariés présents n'étaient pas mécontents de reprendre une activité après cinq semaines hors normes de confinement... Mais apprécier de revenir au travail est une chose ; s'y sentir bien en est une autre ! Nous avons alerté la direction sur ce point, sur la nécessité pour elle de communiquer. Aussi la moitié de la journée a-t-elle consisté en une information des salariés sur toutes les dispositions prises pour assurer leur sécurité.

En quoi ces mesures consistent-elles ? Les organisations syndicales ont-elles participé à leur élaboration ?

La relance de l'activité a été préparée par de longues discussions conjointes ; la CSSCT se réunit tous les jours depuis plus d'une semaine avec la direction. Celle-ci s'est montrée ouverte, a saisi tout l'intérêt d'une relance négociée de l'activité. Pour la CFTC, la mise en place d'un protocole sanitaire strict était une condition préalable à la réouverture

du site. Donc tous les process ont été analysés pour repenser l'organisation des postes de travail dans le respect de la distanciation. Quand ce n'était pas possible, de multiples contre-mesures ont été et continuent d'être envisagées, puis mises en place : des visières, fabriquées sur imprimante 3D, ont été placées entre les postes, par exemple. La direction a fourni deux masques pour chaque salarié ; celui-ci est tenu de les porter. De même, chaque salarié se voit doté d'un flacon de gel hydroalcoolique, en plus de celui distribué au préalable. Les déplacements au sein du site ont été étudiés, pour éviter les regroupements. Une signalétique a été mise en place à l'aide de rubans adhésifs pour que chacun ait les repères utiles. L'accès au restaurant d'entreprise comme aux micro-ondes étant jugé trop dangereux, les salariés sont tenus d'apporter un repas froid.

Cette reprise s'effectue à effectif restreint ?

Oui, la relance d'activité s'opère avec environ 1 200 salariés, contre les 4 600 que le site compte habituellement. Cette équipe est divisée en trois ;

chaque tiers va travailler deux jours, entre 7 heures et 14 h 50, et être relayé par le tiers suivant. En parallèle de cette organisation alternée de travail, nous menons évidemment des négociations salariales. Ne serait-ce que pour confirmer le maintien de revenus pour les salariés payés en heures, ceux qui travaillent d'habitude en équipe de nuit et en poste le matin ou l'après-midi, et qui se retrouvent en horaires de jour. Ils se verront bien conserver leurs primes.

Quels sont les autres termes de cet accord ?

Il y a un pan inédit qui concerne la possibilité de couvrir les pertes de salaires dues au chômage partiel. Un fonds de solidarité a été créé. Il repose sur le principe du volontariat. Chacun peut l'abonder (d'une journée de congé payé à six, selon la fonction hiérarchique du donateur et ses déplacements éventuels sur site). Si l'ensemble des salariés y adhère, toutes les pertes seront couvertes. Dans cet accord, il est aussi

question d'une prime panier puisque les salariés apportent leur repas et d'une prime pour ceux qui ont dû se rendre sur le site avant la mise en place du protocole sanitaire. Le fonds de solidarité et l'accord sont sur le point d'être signés. La direction nous a présenté le nouveau véhicule qui sera construit en 2021, la Yaris Cross. Évidemment, notre mission ne s'arrête pas là. Notre priorité est aussi de veiller au maintien d'un climat social serein au sein du site. Nous y sommes plus vigilants que jamais.

PUBLIÉ VENDREDI 5 JUIN 2020

Nicolas, Groupe Bouygues **« NOUS AVONS ANTICIPÉ POUR UNE REPRISE SÉRÈNE »**



Secrétaire général de l'Union CFTC des Métiers du Groupe Bouygues, Nicolas Faber revient sur les défis auxquels il a dû – et doit encore – faire face durant cette crise sanitaire.

Pouvez-vous expliciter votre mandat pour « l'Union CFTC des Métiers » au sein de Bouygues ?

Le Groupe Bouygues est vaste. Il regroupe cinq métiers : trois dans la construction avec Bouygues Construction, Colas et Bouygues Immobilier, un dans l'audiovisuel avec

TF1 et le dernier dans les télécoms avec Bouygues Telecom. La CFTC est la première organisation syndicale dans trois de ces métiers : TF1, Bouygues Telecom et Bouygues Immobilier. Notre représentativité est de 32 % toutes activités confondues. Ces résultats ont été obtenus lors des dernières élections professionnelles, suite aux ordonnances Macron, entre janvier 2018 et décembre 2019.

À quoi ont ressemblé ces deux mois de confinement pour les représentants du personnel du groupe ?

Ces deux mois ont été synonymes d'activité intense pour eux ! Dès l'annonce du confinement, ils se sont fortement mobilisés pour découvrir et s'approprier toutes les décisions gouvernementales et leurs impacts dans leurs entreprises respectives. En effet, les trois entreprises de construction se sont retrouvées en quasi-arrêt d'activité. Les deux dernières, TF1 et Bouygues Telecom, par leur obligation de continuité de service ou mission d'utilité publique, ont poursuivi une partie de l'activité. Dans ce cas, il a fallu mettre en place toutes les mesures

sanitaires et coconstruire avec les directions les adaptations de l'activité. Les représentants du personnel ont négocié dans tous les métiers le maintien de la rémunération des salariés mis en temps partiel. Un accord Groupe, signé par les trois OS représentatives, a été conclu le 27 mars, soit quatre jours seulement après la promulgation de la loi d'urgence sanitaire et deux jours après sa mise en ordonnance ! Cela vous donne un aperçu de la disponibilité, de l'agilité, dont ils ont fait preuve dans leur dialogue avec la direction du groupe. Enfin, toutes les instances représentatives du personnel (CSEC, CSE, CSSCT) se sont impliquées dans l'élaboration de guides et dans leur mise en œuvre. Il s'agissait de définir les actions à mener aussi bien pour la poursuite d'activité pendant la période de confinement que pour la reprise d'activité au cours de cette même période (construction), comme d'anticiper le déconfinement. Le tout en informant les salariés par tous les moyens, afin de les rassurer et de répondre aux questions qu'ils se posent.

Justement, comment êtes-vous parvenu à maintenir le contact avec les salariés ?

Cette période inédite a révélé un vrai lien entre les salariés et leurs représentants, toujours à l'écoute. Mais nous n'avons pas attendu d'être sollicités non plus, il s'agissait d'aller au-devant des salariés, de lutter contre l'isolement, la désocialisation, c'est essentiel. Par exemple, nous avons mis en place un « iCafé, iApéro » pour conserver un lien social. À cette fin, tous les moyens sont bons : Skype, Zoom, Teams, « conf-call », tout y est passé ! Personnellement, j'appelais tous les jours 10 à 15 collaborateurs. Mes premières questions visaient à savoir s'ils allaient bien et s'ils étaient entourés. Quant aux équipes CFTC, elles se sont retrouvées tous les mercredis matin, pour partager les bonnes pratiques, les difficultés, les inquiétudes. Ces réunions en visio ont eu un seul défaut : pas de temps pour la rigolade ou la légèreté,

car les sujets portaient sur la santé, la rémunération, voire l'emploi de demain.

Quel regard portez-vous sur le dialogue social dans votre groupe durant cette crise sanitaire ?

Le dialogue avec la direction a été tantôt assez facile, tantôt beaucoup moins, mais il a toujours abouti au bon compromis ! Ce n'est pas un hasard. Je dois mettre en avant la grande connaissance par les élus de leur entreprise et de leur activité, ainsi que la relation qu'ils ont préalablement construite avec les directions. Sans oublier leur grande capacité d'adaptation, car ils ont été contraints de mener des travaux d'anticipation, sachant que, chaque jour, les décisions changeaient...

Comment avez-vous anticipé le déconfinement, particulièrement pour le BTP ?

Les équipes CFTC se sont mobilisées pour suivre les consignes sanitaires du guide

de l'OPBTP (*Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics*), et même aller plus loin. Ce qui a permis de relancer l'activité « chantier » dès le mois d'avril. Les salariés ont fortement apprécié les mesures complémentaires, tout comme la prise de parole des directions. Ce qui a aussi limité l'utilisation de l'activité partielle. L'ensemble de ces mesures a été partagé avec les CSSCT et présenté dans les CSE ou CSEC.

Cette crise aura-t-elle, à votre avis, un impact sur l'organisation du travail au sein du groupe ?

Oui, mais il est trop tôt pour se positionner. Il faut en premier lieu centraliser l'ensemble des retours d'expérience des salariés de tous les niveaux hiérarchiques et ne pas s'emballer. Le retour de l'activité et des salariés sur leur lieu de travail est notre priorité, comme de nous assurer que les plans d'économie ne toucheront pas l'emploi.

PUBLIÉ VENDREDI 27 MARS 2020

Claude, chauffeur viticole « ON PENSE À NOTRE SANTÉ, BIEN SÛR, MAIS AUSSI AUX CONSÉQUENCES DE CETTE CRISE ÉCONOMIQUE »



Chauffeur viticole au Domaine Schlumberger (68) depuis quarante et un ans, Claude Vanyek, 58 ans, connaît bien la CFTC. Membre du C(S)E depuis trente ans, DS dès 1999, membre du conseil de la Fédération Agri, trésorier adjoint du Bureau... Bref, Claude est au cœur de l'information et livre ses impressions sur la drôle de situation actuelle.

Quel est votre quotidien depuis l'arrivée du Covid-19 dans votre région ?

On gère la crise au mieux. Avec mon directeur, que je côtoie régulièrement dans les différentes commissions où je siège, nous nous entendons bien. On travaille main dans la main pour faire face aux défections. C'est bien pour ça que je suis à la CFTC : pour trouver le meilleur compromis pour tous. Nous sommes dans l'Est, qui est très touché par le virus. Les gens ont peur, ce que je peux comprendre. Certains, notamment ceux qui travaillent à l'accueil du public et dans les caves sont désormais au chômage partiel. D'autres, à la production, là où j'officie, ont préféré se mettre en arrêt maladie. Pour les autres, suite à une réunion d'information avec tout le

monde, on a mis en place des conditions sanitaires encore plus strictes, pour les rassurer : tous les matins, je viens plus tôt pour désinfecter à l'alcool à 70 % les 10 véhicules que nous utilisons. Les consignes ? Pas plus d'une personne par rangée dans les camionnettes. Et on dispatche les salariés dans les vignes, pour qu'ils soient isolés. La pression est un peu retombée. Heureusement, parce que nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas travailler.

Les considérations économiques sont au cœur des préoccupations ?

Oui, avec la santé. On risque la double peine : il ne rentre aucun revenu dans l'entreprise aujourd'hui puisque l'accueil du public est fermé. Et en parallèle, en ce moment, se joue un

pan extrêmement important de la production du vin : toutes les baguettes de la vigne doivent être attachées sur du fil pour qu'il y ait du raisin, et donc des récoltes. On ne peut pas risquer de ne pas avoir de production cette année. La direction a déjà fait une estimation : elle prévoit une perte conséquente sur trois ans. Soit un retour vingt ans en arrière. Il va falloir que les banques nous soutiennent. On pense à notre santé, bien sûr, mais

aussi aux conséquences économiques de cette crise.

Alors, pourquoi ne pas faire appel, à l'instar de la proposition de Didier Guillaume, ministre de l'Agriculture, aux salariés au chômage technique pour vous aider ?

Bien sûr que nous, l'ensemble des agriculteurs avons besoin de main-d'œuvre. Un agriculteur dans le coin n'a personne pour récolter

ses asperges, la production va être foutue. Mais faire venir des aides implique de les former, et donc d'être au contact, et éventuellement d'être contaminé. On ne peut pas accepter le premier quidam qui vient avec son CV. Ma direction a choisi une alternative : une société de prestataires vient nous prêter main-forte, avec son propre matériel, ses propres véhicules, les jours où nous ne travaillons pas. C'est un très bon compromis.

PUBLIÉ VENDREDI 17 AVRIL 2020

Bruno, fédération CFTC Agriculture « JUSQU'À MAINTENANT, SI LES MARINS NE TRAVAILLAIENT PAS, ILS NE TOUCHAIENT RIEN »



Salarié de la fédération CFTC Agriculture dans les Hauts-de-France, Bruno Dachicourt s'occupe tout particulièrement du sort des marins-pêcheurs. Ces derniers n'étant pas totalement intégrés au système d'activité partielle, Bruno s'est battu pendant un mois, aux côtés des autres OS, afin que les choses évoluent favorablement.

Quelle est la situation actuelle des marins-pêcheurs ?

Elle est extrêmement compliquée, le monde des marins-pêcheurs n'ayant eu besoin de l'activité partielle qu'en de très exceptionnelles occasions (intempéries

en 1999 par exemple) ; la profession ne s'y est donc pas intéressée jusqu'à cette situation totalement inédite et n'a donc pas donné à la Direccte les moyens de calculer l'indemnité d'activité partielle. Si les marins ne travaillent pas, ils ne touchent rien ; en effet, comment déterminer 70 % de leur rémunération brute, puisque celle-ci est calculée « à la part » : chaque pêcheur est rémunéré en fonction de la vente du poisson. Elle varie donc à chaque sortie et ne permet pas de servir de base de calcul à l'indemnité d'activité partielle « normale ». Nous travaillons, la CFTC aux côtés des autres OS, à réintégrer les marins-pêcheurs dans un système juste.

Mais les marins ont-ils encore le droit de sortir en mer ?

Oui, mais c'est paradoxal : prenez un chalutier, sur lequel les hommes sortent une semaine en général. Les bannettes (*utilisées pour se reposer*) sont à moins de 80 centimètres les unes des autres. La table pour manger fait 2x1 m. C'est dire s'il y a de la promiscuité. Mais malgré l'impossibilité de respecter les conditions sanitaires recommandées, et parce que nous appartenons à la chaîne

d'approvisionnement alimentaire, l'État a demandé que nous continuions à travailler. Ça pose quelques problèmes d'ordre moral, quelques cas de conscience.

Que font alors les marins ?

Il existe plusieurs cas de figure. Certains sont tiraillés entre le besoin de faire vivre leur famille et la peur, légitime, d'être infectés. Les patrons craignent, eux, la « faute inexcusable » qui consisterait à rendre malades leurs salariés, en ayant pourtant mis en place tout ce qui est possible pour limiter la promiscuité. Ça, c'est au niveau individuel. Mais au niveau des entreprises, la situation est aussi compliquée : en effet, vous sortez un bateau en fonction de la demande. Ce n'est pas un scoop de dire qu'avec les fermetures de restaurants, d'écoles... cette dernière s'est écroulée. Au début de la crise, on a constaté une baisse de 60 à 80 % des volumes, des stocks de poissons pêchés. Par conséquent, sur le quartier de Boulogne-sur-Mer, près des deux tiers des bateaux ne sortent plus. Et la situation n'est pas près de s'améliorer puisque le déconfinement va être progressif et que la vie « sociale »

incluant les restaurants ne reprendra pas avant juillet. C'est dire si les marins ont besoin d'être épaulés, comme tous les autres salariés, financièrement.

C'est pourquoi vous êtes si mobilisés depuis un mois...

En effet, nous, les OS, sommes extrêmement impliqués sur le sujet

depuis un mois, pour faire changer les choses. Et ça va dans le bon sens puisque le conseil des ministres vient d'entériner l'ordonnance qui modifie la situation des marins (*interview réalisée le 15/04*). Pour vous dire l'urgence de la situation : tous les syndicats ont mis leur ego de côté pour que les choses avancent vite ! (*Rires*) Nous avons

tous fait des efforts exceptionnels qui accouchent de mesures plus justes pour cette profession, et d'une base sur laquelle travailler au niveau de la branche. À la CFTC, nous appuyons aussi l'assouplissement des aides européennes pour les entreprises, afin que ces dernières, à la fin de la crise sanitaire, puissent continuer d'exister.

PUBLIÉ LUNDI 23 MARS 2020

Bruno, agent de maîtrise dans l'industrie chimique « C'EST IMPORTANT EN TEMPS DE CRISE DE RESTER SOUDÉS »



Bruno Merlin, 54 ans, est agent de maîtrise dans l'industrie chimique à Marseille (13). Foncièrement positif, cet ancien DS CFTC pendant dix ans au sein de son entreprise de cœur Cerexagri, continue d'aller travailler avec plaisir, en toute sécurité, mais avec la solidarité en étendard.

Quelles mesures ont été prises au sein de votre entreprise depuis l'arrivée du Covid-19 ?

Je travaille dans l'industrie chimique, nous fabriquons des produits phytosanitaires pour l'agriculture bio. Donc nous sommes déjà fort équipés de masques et gants. Les gestes barrière ont néanmoins été renforcés : nettoyage

à l'alcool des claviers, souris, poignées, robinets... Désinfection au chlore des douches avant de se laver et après pour le suivant. Des mesures sensées au regard de la situation. Chacun peut exercer librement son droit de retrait. Mais nous sommes quand même 80 % des effectifs à continuer à venir sur le site.

À quelles difficultés êtes-vous confronté au quotidien ?

Le plus difficile est de se passer de la bise ou de la poignée de main en croisant les collègues (*rires*). Pas de gros problème relationnel, sinon, en tant que manager, rassurer les éventuels inquiets. On dédramatise. Tout le monde est libre de ne pas venir. Moi je fais le choix de continuer pour mes équipiers ; et parce que c'est important en temps de crise, de rester soudés. Je pense à la suite, à sauver éventuellement l'entreprise et les emplois qui y sont liés. En outre, notre travail intègre la chaîne alimentaire, si nous ne produisons pas, il n'y aura pas de cerises, fraises ou tomates... Et puis tout se passe dans des conditions de sécurité optimales mises en place par la direction. L'entreprise a bien compris qu'elle avait tout à gagner, humainement et financièrement, à les mettre en place ; une entreprise qui fait attention à ses salariés est une entreprise qui se porte bien.

Avez-vous noté des gestes de solidarité ?

Ce n'est pas un geste de solidarité, mais plus le reflet d'un état d'esprit ; j'ai signé une rupture conventionnelle pour quitter l'entreprise le 31 mars. Face à la baisse d'effectifs, la direction m'a demandé de rester un mois de plus. J'ai accepté avec plaisir. Je rends à mon entreprise tout ce qu'elle m'a apporté : elle m'a construit.

Il faut bien avoir conscience qu'on vit un moment exceptionnel, bien plus fort encore que Charlie Hebdo. On était quatre millions dans les rues après l'attentat. On peut bien être 67 millions à être solidaires aujourd'hui.

“

TOUT LE MONDE EST LIBRE

DE NE PAS VENIR.

MOI JE FAIS LE CHOIX

DE CONTINUER POUR

MES ÉQUIPIERS

PUBLIÉ LUNDI 18 MAI 2020

Romain, salarié de Lactalis « GRÂCE AU BON DIALOGUE INSTAURÉ, NOUS AVONS PU ÊTRE RÉACTIFS »



Romain Breton, 33 ans, travaille dans l'usine Lactalis de Craon. DS très impliqué, il s'est vite retrouvé assailli par les angoisses de ses collègues, mais souligne la bonne volonté de chacun, salariés et direction, en ces temps troublés.

Comment se déroulent vos journées depuis le début de la crise du Covid-19 ?

Assez normalement. Nous traitons le lait et notre activité est essentielle à la vie de la Nation ; il n'était donc pas question d'arrêter de travailler. Ça l'était encore moins lorsque nous avons constaté une envolée des commandes : notre usine produit le Chaussée aux Moines, un fromage de marque mais très abordable. Or, comme il n'y a plus de cantine, de restaurant d'entreprise et que les gens mangent chez eux, la demande a explosé, au point que nous ne sommes pas capables d'y répondre. Pourtant, tout le monde travaille, sauf les parents qui devaient garder leurs enfants ou les personnes à risque. Je veux d'ailleurs souligner la bonne volonté des 430 salariés du site, qui se sont portés volontaires dès le début

de la crise. Mais, chose incroyable, nous avons embauché des intérimaires supplémentaires ! Des personnes qui ne voulaient plus être confinées. On parle beaucoup des mondes médical et agricole qui se donnent, mais nous aussi.

Personne n'a eu peur de venir travailler ?

Il y a eu dix jours assez angoissants pour tout le monde. À titre personnel, je n'ai pas peur de tomber malade. Mais il a fallu encaisser les angoisses des collègues et y apporter des réponses en ma qualité de DS. J'ai ainsi fait des journées de douze-treize heures, car j'ai cumulé mon poste de travail et mes missions d'élu. C'était épuisant physiquement et nerveusement. Tout le monde pense que le DS a la science infuse, toutes les réponses ; je suis vite devenu le bureau des plaintes. Je me faisais harceler, en toute bienveillance, je ne pouvais pas faire 10 pas sans qu'on me tombe dessus. Les questions liées à la crainte d'attraper le virus et à la gestion des absences pleuvaient, et comme je suis très impliqué, j'essayais d'y répondre le plus efficacement possible. Ça a été compliqué. Mais une fois qu'on a rappelé à tous que nous pratiquions déjà largement les mesures d'hygiène qui nous protègent, qu'on a ajouté et affiché quelques « mesurètes » - laisser les portes ouvertes, désinfecter les poignées de porte - les angoisses se sont calmées. Tous ont vu qu'ils ne tombaient pas comme des mouches. Et la peur de venir travailler s'est transformée en plaisir de pouvoir sortir de chez soi en venant à l'usine !

Tout se passe dans une bonne ambiance, donc.

Oui. Pourtant, j'ai bien cru qu'une seconde crise allait succéder à la

première, la « crise infantile » que nous avons subie en 2018 et dont nous sortons à peine. Finalement, grâce au bon dialogue instauré depuis cette crise avec la direction, nous avons pu être réactifs, et je crois que nous avons fait du bon boulot au CSSCT puisque les salariés ont rapidement compris que les mesures maximales étaient prises pour assurer leur sécurité. D'ailleurs, personne n'est tombé malade depuis le 17 mars.

À titre personnel, comment vivez-vous cette crise ?

Bien, mais les moments de convivialité me manquent. Je rêve d'un repas partagé avec les amis, la famille, ou les collègues de la CFTC. Et surtout, je compte les jours. Je suis à J-8 !... Avant d'enfin pouvoir aller chez le coiffeur !

“

ON PARLE BEAUCOUP

DES MONDES MÉDICAL ET

AGRICOLE QUI SE DONNENT,

MAIS NOUS AUSSI !

PUBLIÉ LUNDI 4 MAI 2020

Xavier, cadre chez HSBC « NOTRE ADN, C'EST LA VIE À DÉFENDRE ET DONC PRÉSERVER LA SANTÉ DE TOUS »



Xavier Deschamps, cadre chez HSBC, travaille dans une des rares activités d'importance vitale. Le président de la fédération Banques CFTC fait le constat de situations contrastées d'un établissement à l'autre quant aux mesures de sécurité pour les salariés et réclame des protections et des kits de déconfinement dès le 11 mai.

Quelle est la situation particulière des banques pendant cette période de confinement ?

Les banques font partie des secteurs économiques essentiels. C'est pourquoi elles doivent rester ouvertes. Cela dit, des agences reçoivent leurs clients sur rendez-vous et ont aménagé des horaires pour les retraits d'espèces. Certaines banques n'ouvrent qu'une agence dans une même zone géographique, pour assurer une permanence, et ferment les autres. Dans certaines structures, tout se passe très bien, le CSE se réunit régulièrement au sujet du Covid-19. Dans d'autres, le CSE n'a pas été réuni une seule fois, et les salariés restent en situation de risque par absence de mesures préventives

exceptionnelles. Or, les employeurs sont toujours tenus d'assurer la sécurité et de protéger la santé de leurs salariés. Donc il ne tient qu'aux dirigeants de banques que cette crise sanitaire ne se double pas d'une crise morale.

Nous avons demandé à l'AFB (*l'Association française des banques représente les employeurs du secteur*) combien de salariés du secteur avaient été contaminés par le virus. Nous n'avons obtenu aucune réponse.

Cela dit, certaines banques avaient établi un plan de continuité de l'activité en cas d'attentats ou de problèmes informatiques majeurs.

Celles-là ont adapté leur plan à la pandémie.

Quelle est l'incidence des prêts garantis par l'État (PGE) sur la charge de travail des salariés ?

Les PGE créent une surcharge de travail. Et ce n'est qu'un début. À la fédération CFTC, nous avons remarqué que ce sont surtout les chargés de clientèle « entreprise » qui la subissent.

Y a-t-il eu, dans les banques, beaucoup d'accords collectifs sur le temps de travail ?

Oui. Des bons et des mauvais. Je n'ai pas à juger du travail fourni par nos sections et syndicats. Mais un bon accord, c'est plutôt celui qui privilégie la prise de congés sur le chômage partiel.

Dans quelles conditions travaillent les salariés des agences ?

Nous constatons qu'il y a trop de disparités entre banques. Certaines d'entre elles n'autorisent pas assez le télétravail, même pour des postes qui le permettraient. De plus, trop de salariés manquent de matériel nécessaire à la mise en sécurité de chacun. C'est le cas, par exemple, de certaines agences qui

mettent des coffres-forts à la disposition de leur clientèle et qui ne fournissent pas de lingettes pour nettoyer les poignées de porte entre deux clients.

Concernant la sécurité, en tout cas, nous n'avons pas eu d'informations selon lesquelles des agences se seraient équipées très rapidement de matériel de protection, comme dans les grandes surfaces.

Des banques exercent aussi trop de pression sur les chargés de clientèle en maintenant leurs objectifs commerciaux de l'année à tout prix.

Il y a aussi des dérives managériales concernant la prise de congés : les salariés ne peuvent pas poser les congés de toute une année en avril et mai.

En revanche, ils doivent comprendre qu'ils ne pourront pas prendre quatre semaines de congé cet été.

Il ne faudra pas non plus oublier les salariés en télétravail, qui vont avoir besoin de repos à un moment donné. Ce n'est pas facile pour eux.

Imaginez, ceux qui ont un ordinateur pour deux, et qui doivent en même temps s'occuper de trois enfants, et faire l'école virtuelle. J'ai remarqué que ces salariés se mettaient beaucoup la pression.

Nous en avons fait part à l'AFB, qui nous a rassurés. Et nous avons convenu que les collaborateurs en télétravail feraient leur maximum, dans certaines limites.

Peuvent-ils utiliser leur droit de retrait ?

Globalement, il n'a pas été utilisé dans les banques. Des solutions à l'amiable ont généralement été trouvées. Et puis, il y a aussi des salariés qui ne peuvent pas, voire ne veulent pas travailler chez eux. À la fédération, nous les encourageons à faire preuve de civisme.

Que réclamez-vous pour ces salariés en agence ?

Nous demandons plusieurs choses.

D'abord, la poursuite du télétravail, afin de limiter la concentration de salariés sur un même lieu. Ensuite, la mise en place ou la généralisation de parois de plexiglas dans tous les sites accueillant un public ; la distribution, avant le 11 mai, de kits de déconfinement à tous les salariés, avec masques lavables, lingettes et gel hydroalcoolique. Les lingettes sont particulièrement importantes pour nettoyer les postes de travail dans les flex-offices (*espaces ou les salariés n'ont pas de bureau attribué*). De plus, nous demandons des aménagements de poste permettant le respect des gestes barrière.

Enfin, nous demandons une attention accrue et une attitude bienveillante, avec des échanges réguliers, à l'égard des personnes à risque ou porteuses d'un handicap. Par exemple, nous souhaitons qu'un salarié diabétique ne soit pas mis immédiatement au contact de la clientèle. Je commence de mon côté à appeler ces salariés plus vulnérables pour m'enquérir de leur état.

Nous encourageons les membres de CSE à aborder ce sujet. Si la question est écrite noir sur blanc dans les procès-verbaux, les directions des banques ne prendront pas le risque d'exposer ces personnes. Mais il est bon de rappeler, là où ils existent, que des accords handicap ont été signés, et qu'ils ont donné lieu à la création de missions handicap. Les salariés concernés peuvent s'adresser à elles.

Comment aidez-vous vos adhérents ?

À la fédération Banques, chaque syndicat anime son réseau d'adhérents. Ensuite, l'équipe fédérale soutient ses syndicats en restant à leur écoute.

De plus, nous avons la chance d'avoir parmi nous Joëlle Coutrot Lellouche, responsable formation de la fédération Banques. Elle est également conseillère prud'homme et reçoit quotidiennement des informations sociales et juridiques. Elle les transmet à notre secrétaire générale Diana Brajevic, qui les fait suivre à notre réseau de délégués syndicaux. Depuis le début de la crise du Covid-19, Joëlle Coutrot Lellouche a ainsi décrypté de nombreuses ordonnances pour nos adhérents. Ce service est très apprécié, notamment dans le cadre de négociations.

Par la suite, cela se fera via l'accès Adhérent de notre site web.

Celui-ci est actuellement hors service car notre prestataire a fait faillite. Mais nous avons travaillé tous ensemble sur un nouveau projet de site qui devrait voir le jour avant le 1^{er} mai.

Et nous utilisons tous les autres moyens de communication : notre compte Facebook, le téléphone, les visioconférences, les mails...

Nous répondons aux questions de nos adhérents et nous échangeons avec ceux qui ont juste besoin de parler. Nous sommes un lien pour eux.

Pour ma part, j'ai créé, dans mon établissement bancaire, des groupes WhatsApp, Messenger, Zoom, Team et

Skype pour garder avec mes collègues un contact écrit ou visuel, celui-ci étant très apprécié.

Par exemple, vendredi midi, j'ai organisé un apéro par visioconférence avec une centaine d'adhérents, sympathisants et élus.

Nous avons échangé et j'ai animé des jeux afin de nous détendre.

En conclusion, je dis que pour nous à la fédé Banques notre ADN, c'est la vie à défendre et donc préserver la santé de tous, c'est préserver notre avenir.

Comment le déconfinement va-t-il se passer, selon vous, pour les salariés des banques ?

On me dit que le confinement n'aura pas changé la sociabilité des salariés.

Je pense le contraire. Lors du déconfinement, je pense que nous n'allons pas nous faire la bise comme avant ni faire des pauses avec les collègues à la machine à café. Et nous allons sûrement maintenir longtemps les gestes barrière. En tout cas, moi qui ai 58 ans passés, je ferai attention.

Cependant, il sera appréciable de nous voir, entre collègues.

En tout cas, tous les CSE sont en plein questionnement au sujet du déconfinement. J'attends leurs retours. D'ores et déjà, je peux prédire que si nous n'avons pas les protections nécessaires, les victimes seront nombreuses. Et s'il n'y a plus personne pour faire marcher l'économie, nous n'aurons rien gagné.

PUBLIÉ LUNDI 4 MAI 2020

Benoît, salarié du Crédit Mutuel « IL A FALLU SE BATTRE AVEC LA DIRECTION POUR FAIRE FERMER LES AGENCES »

Benoît Pépin est gestionnaire middle office à la direction du recouvrement au Crédit Mutuel (62). Ce syndicaliste convaincant et convaincu déplore le manque d'écoute de la part de sa

direction et dépeint un futur plein d'inquiétudes.

Considéré comme « essentiel à la vie de la Nation », le secteur bancaire est

sommé de maintenir son activité. Quel est votre quotidien depuis le début de la crise du Covid-19 ?

Mon quotidien est plutôt facile. Je suis un privilégié : comme je suis basé au siège



et que nous avons négocié un accord sur le télétravail il y a dix-huit mois, je travaille de chez moi. Alors, il y a bien l'école à la maison : avec mon épouse nous sommes devenus tour à tour prof de français, de maths, d'histoire-géo. Il y a quand même des limites au télétravail. Au Crédit Mutuel, ils ont inventé un sacré concept : la visio sans se voir. Nous faisons des réunions par Skype, mais sans mettre la caméra, qui n'est pas supportée par la bande passante ! Autant dire que nous passons à côté du langage corporel, des regards, autant de signaux qui sont importants dans une discussion. Et puis à force de travailler depuis la maison, je perds le lien social, qui me tient particulièrement à cœur en tant qu' élu syndical.

Vous avez effectivement plusieurs mandats (président CFTC du Crédit Mutuel de Lille, élu CSE, DS). Les missions syndicales exigent-elles du temps depuis le début de la crise ?

Oui, elles sont très denses. Nous sommes extrêmement sollicités et c'est bien normal. J'évoquais ma situation de privilégié : ce n'est pas le cas des effectifs du réseau. Il a fallu se battre avec la direction - qui avait décidé qu'on ne fermerait pas les agences -, pour faire baisser les rideaux, renoncer aux rendez-vous en présentiel, et ne maintenir vraiment que les activités « essentielles » (retrait de moyens de paiement, retrait d'argent liquide...) Les gens ne devraient déjà pas venir en agence... Que cochent-ils sur leur attestation de déplacement ? Certains pour éviter l'ennui venaient passer une heure à la banque ! On a dû faire comprendre à notre direction qu'il fallait protéger nos collaborateurs. Ils ont peur d'aller travailler. Mon épouse, par exemple, qui travaille aussi au Crédit Mutuel mais en agence, avait la peur au ventre d'attraper le virus et de le rapporter à la maison. Désormais, les agences sont en mode « drive » et fonctionnent sur rendez-vous, à la demande. Mais ça a été difficile.

Comment avez-vous réussi ?

Nous nous sommes rassemblés. Nous avons créé une intersyndicale ; pour parler d'une seule voix, il a fallu faire taire les ego. Pour obtenir l'oreille de la direction, nous sommes allés jusqu'à menacer d'informer la presse. Il y aura un avant/après crise du Covid. Il y a désormais une vraie défiance à l'égard de la direction.

Comment envisagez-vous la suite ?

Je nourris beaucoup d'interrogations sur la reprise, sur ses modalités. Je pense dans un premier temps que cette crise va fonctionner comme un accélérateur sur le secteur bancaire, qui est en pleine mutation. Il se virtualise de plus en plus. Et constater que finalement, les clients ont géré leurs comptes et leur argent à distance sans problème depuis un mois et demi, ne va que précipiter la suppression de postes ou la fermeture d'agences. À l'échelle macroéconomique ou nationale, plusieurs années seront nécessaires pour s'en remettre. Et j'ai très peur, lorsqu'il va « falloir payer la facture », qu'on grignote le périmètre social, qu'il y ait une remise en question des acquis sociaux. Je sais que les puissants vont bien s'en tirer et que comme d'habitude, ce seront les petits salariés qui vont pâtir. Toutefois, j'ai encore l'espoir d'un regain de civisme.

PUBLIÉ MERCREDI 6 MAI 2020

Philippe, salarié du Crédit Mutuel

« 2020 VA ÊTRE DIFFICILE, MAIS ON VA ABORDER LA SUITE AVEC DÉTERMINATION »

Salarié de la caisse fédérale du Crédit Mutuel à Strasbourg, Philippe Fleck est en charge, à la direction commerciale, des OBNL (organismes à but non lucratif). Empathique et à l'écoute de ses collègues, il souligne les efforts de sa direction pour prendre soin de ses salariés.

Conformément aux demandes gouvernementales, les banques maintiennent leur activité pendant le confinement. Comment travaillez-vous depuis le début de la crise du Covid-19 ?

Nous travaillons toujours, mais plus dans les mêmes conditions. J'avais l'habitude de recevoir les gens dans

mon bureau à Wacken (*quartier de Strasbourg*) ou de me déplacer dans la France entière lorsque le dossier l'exigeait. Désormais, tout se passe en télétravail. Nous sommes 90 % des effectifs à être à la maison, soit pour la garde d'enfants, soit pour travailler. Les nouvelles technologies sont exceptionnelles et nous permettent

de maintenir notre activité. Mais j'y vois aussi beaucoup de limites. Le télétravail, quand il n'est pas choisi mais imposé par les circonstances de confinement, outre nous priver de relations interpersonnelles directes, ne fluidifie pas la transmission des informations. Et il faut penser à ceux qui sont confinés ensemble et qui doivent télétravailler dans la même pièce, ou gérer l'école à la maison en plus de leur mission professionnelle.

Vous avez eu des remontées du terrain de cette nature ?

Oui, à travers mes mandats syndicaux, qui m'occupent un certain nombre d'heures dans la journée. Je suis président du syndicat CFTC du personnel du Crédit Mutuel, DS central et secrétaire du CSE. Effectivement, certaines personnes vivent mal le confinement et souhaitent revenir dans les bureaux. D'autres ont peur d'être jugées pour leur travail, qu'elles trouvent plus compliqué à réaliser dans ces circonstances. D'autres se sentent inutiles. En tant qu' élu syndical, je m'efforce de les rassurer, de les informer. Et je passe aussi pas mal de temps à

échanger avec ma direction, qui veille à ce que cette période se passe bien.

De quelle façon ?

J'ai la chance d'avoir une direction qui met l'humain et la santé de ses salariés à la première place. Elle a fait en sorte de réduire à la portion congrue le nombre de salariés dans les agences ou sur le terrain. Elle envoie en ce moment un questionnaire à son personnel pour connaître les difficultés rencontrées, pour pouvoir proposer une aide et des solutions. Elle a mis en place une hotline où des psychologues sont à l'écoute, en cas de difficultés à gérer pendant cette crise. Et en vue du déconfinement, afin d'assurer le plus de sécurité sanitaire à ses employés, elle a commandé près de deux millions de masques et prévoit de prendre en charge le coût des tests viraux.

Ressentez-vous une inquiétude d'ordre économique pour votre entreprise ?

Nous avons la chance au Crédit Mutuel de ne pas être cotés en Bourse, contrairement à certains de nos confrères qui doivent subir le yoyo des marchés. Évidemment, 2020 va être difficile, mais on va aborder la suite avec



détermination. Et puis le Crédit Mutuel va essayer de soutenir les entreprises : la banque a décidé de reporter sans frais les prêts professionnels en septembre. Nicolas Théry, notre président, a annoncé ce matin (22/04) que les assurances de la banque prendront en charge la perte d'exploitation pour les mois de mars et d'avril de nos entreprises clientes. Une première en France, sachant que les contrats d'assurance excluent cette possibilité. Nous allons tous nous efforcer d'être bienveillants.

PUBLIÉ MARDI 31 MARS 2020

EMPLOI

Agnès, présidente du syndicat du travail temporaire « NOUS VIVONS UN VÉRITABLE TSUNAMI »

Agnès Marchat, conseillère confédérale CFTC, dresse un bilan catastrophique du monde intérimaire. Elle souligne néanmoins la réactivité et la mobilisation de la branche et du syndicat du travail temporaire pour soutenir au mieux la population concernée.

Covid-19 et intérim : pouvez-vous nous exposer les différentes problématiques rencontrées à ce jour ?

Nous vivons un véritable tsunami. Voici

quelques chiffres qui traduisent la crise que subit actuellement le monde du travail temporaire : 550 000 emplois (équivalents temps plein) en moins, soit en moyenne -75 % et pour certaines entreprises spécialisées dans le bâtiment jusqu'à -90 % ! Les secteurs de l'aviation et du bâtiment à l'arrêt, les femmes de ménage pas protégées, les caissières débordées par des clients devenus fous furieux : tout part à vau-l'eau... Seuls quelques secteurs se maintiennent :

la logistique, la grande distribution et bien entendu la santé. Mais les conditions de travail y sont parfois déplorables pour nos intérimaires, qui partent travailler avec la peur de contracter le Covid-19.

Vous êtes présidente du syndicat CFTC du travail temporaire. Comment gardez-vous le lien avec vos adhérents ? Comment les aidez-vous ?

Fort heureusement, nous avons les réseaux sociaux (Facebook, WhatsApp),

les mails et les visioconférences qui nous aident à maintenir le lien. Si le premier jour du confinement, en tant que militante impliquée, j'étais atterrée, voire déprimée de ne rien pouvoir faire, j'ai été rapidement ramenée à la réalité car il a fallu s'organiser en urgence. En effet, nous ne pouvions laisser ni nos militants, ni les salariés, ni les instances paritaires sans mode de fonctionnement. Après quinze jours de confinement, je dois être à une dizaine de conférences téléphoniques ou visioconférences, sans oublier les appels, les prises de décisions et votes électroniques. J'espère que nos militants ont reçu toute la communication nécessaire sur le fonctionnement des instances, mais aussi les informations concernant le Covid-19 car maintenir un lien me paraît indispensable en cette période compliquée

Et au niveau de la branche ?

Nous nous sommes aussi mis en ordre de bataille avec des prises de décision rapides. En effet, nous allons prendre des mesures dans notre Opco afin que les stagiaires puissent poursuivre leur formation ou bénéficier du chômage partiel. Une ordonnance présentée dans quelques jours devrait permettre à de nombreux intérimaires, dont la

mission est interrompue, de bénéficier du chômage partiel. Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) s'organise également très vite afin que les intérimaires qui vont y faire appel puissent bénéficier de fonds supplémentaires, etc. Nous avons également mis en place un site de télé-médecine. Enfin, nous sommes particulièrement vigilants en ce qui concerne la loi d'urgence qui implique un véritable bouleversement du droit du travail ; même si les enjeux de ces mesures sont notamment de réduire les impacts sur l'emploi et de limiter la cessation d'activité, il faut que ces ordonnances ne soient que temporaires, sous peine de faire un bond en arrière terrible dans nos acquis sociaux.

Quelles mesures ont été prises au sein de votre entreprise depuis l'arrivée du Covid-19 ? Quelle est votre fonction au sein d'Adecco ?

Je suis membre du bureau de mon CSE et titulaire au CSEC. Nous avons fort heureusement fait une alliance très forte avec certains syndicats pour nous opposer à ce que tente de nous imposer la direction : après un PSE déguisé pendant des mois, elle veut désormais nous contraindre au télétravail dans des conditions pas toujours idéales dans un premier temps, puis dans un deuxième temps au chômage partiel, sans complément de salaire, bien entendu, à la fois pour les permanents mais aussi pour les intérimaires, ce qui va engendrer des problèmes financiers majeurs. En effet, les salaires chez Adecco sont peu élevés et le chômage va fragiliser nos salariés. Il nous incombe d'être vigilants en permanence avec un public précaire. En termes de modalité de fonctionnement, la loi oblige les visioconférences pour nos entreprises ; nous avons découvert ce mode de communication lors de nos réunions et avons eu quelques crises de fou rire en nous découvrant dans des tenues inhabituelles. C'est un système convivial et pratique, ce qui est important en ces périodes de confinement.



Avez-vous noté de beaux gestes de solidarité ? (au travail, à la CFTC, dans votre vie quotidienne)

Nous recevons des témoignages superbes de nos militants qui s'investissent, notamment avec la newsletter de la CFTC. Nous avons proposé notre aide à la mairie et aux commerçants de notre quartier afin d'aider les personnes à faire leurs courses, ou à porter les repas chez les personnes dépendantes... De nombreuses personnes cuisinent pour le personnel soignant et un pâtissier donne des gâteaux ou viennoiseries tous les matins pour nos blouses blanches. J'assiste à du bénévolat spontané, et sans arrière-pensée qui me réchauffe le cœur. Nous sommes confrontés à une crise sans précédent qui terrorise la population. Et nous, à la CFTC, devons être au cœur même de cette crise avec nos valeurs. Nous avons une pensée pour nos familles souvent éloignées, nos amis, nos collègues et tout particulièrement pour les malades atteints par le coronavirus. Il faut que nous soyons tous solidaires en cette période tout en respectant le confinement et les gestes barrière qui s'imposent ; il y aura un avant et un après Covid-19 et j'espère que nous en sortirons renforcés, avec des centres d'intérêt recentrés sur de vraies valeurs, des valeurs de famille, des valeurs humaines.

PUBLIÉ JEUDI 23 AVRIL 2020

Sylvie, référente métiers à Pôle emploi « UNE HAUSSE D'ACTIVITÉ EST À PRÉVOIR POUR DES MOIS »

Référente métiers à Pôle emploi dans les Hauts-de-France (02), Sylvie Amblot-Aazzabi est aussi la présidente du syndicat national CFTC Emploi, vice-présidente de la fédération Protection sociale et Emploi et conseillère confédérale suppléante. Elle retrace les défis auxquels la CFTC Emploi a dû et devra faire face.

Quels ont été les impacts du Covid-19 sur l'organisation du travail à Pôle emploi ?

La première semaine de confinement a été difficile, car rien n'était encore fixé légalement. D'abord ouvertes, nos agences ont progressivement fermé, tout en accueillant le public en grande difficulté numérique. Le syndicat a alerté sur les risques que nous faisons prendre à ces personnes. Au bout d'une semaine, les agences ont définitivement fermé leurs portes au public. Concernant le personnel, l'accord sur le télétravail que nous avons signé en 2016 nous a considérablement facilité les choses. Le déploiement d'ordinateurs portables auprès des salariés était en cours ; 70 % d'entre eux sont aujourd'hui en capacité de télétravailler. Il y a quelques disparités selon les agences : certaines peuvent clairement assurer leur mission de service public portes closes ; elles procèdent simplement au relevé du courrier. Pour d'autres, dont la situation était un peu plus difficile et l'équipement moins avancé, des salariés se rendent sur site pour accomplir « l'activité essentielle », exclusivement le matin et dans le respect des normes sanitaires.

Malgré le caractère d'urgence, les négociations avec la direction se sont-elles bien déroulées ?

Oui, plutôt, la direction s'est montrée ouverte. Nous avons obtenu que le

chômage partiel ne soit pas appliqué chez nous. Ainsi il n'y a pas de perte de salaire pour les personnels. Ceux qui ne sont pas équipés pour télétravailler bénéficient d'une « autorisation d'absence exceptionnelle ». En revanche, ils sont mobilisables prioritairement pour des missions sur site. Pour les télétravailleurs, nous souhaitons obtenir une indemnité pour frais complémentaires. Le remboursement des factures sera pris en compte (cartouches, papier...), mais, s'agissant des frais moins visibles d'électricité, de téléphone..., c'est bien moins sûr ! Quant au volet « congés », la situation est un peu particulière chez nous. La direction n'imposait pas de prise de congé ou de RTT, car les besoins en personnel sont grands. Mais, depuis ce jour, la décision d'imposer jusqu'à dix jours de RTT pour les personnes en absence autorisée est tombée... Alors que le non-équipement de ces personnes pour télétravailler ne relève pas de leur choix ! La crise a provoqué une hausse de l'activité et l'après-confinement en provoquera une autre. Une surcharge d'activité est à prévoir pour des mois, voire des années. Pour l'instant, nous n'avons pas d'informations sur une éventuelle phase de recrutement.

À quoi cette hausse d'activité est-elle due ?

L'augmentation des inscriptions à Pôle emploi, déjà très forte ! Le maintien des droits pendant la crise, jusqu'au 31 mai 2020, nous réjouit à double titre. D'abord, pour certaines personnes qui étaient au chômage, c'est une mesure quasi vitale. Et puis, c'est une sollicitation en moins pour nos services qui peuvent enregistrer ces nouvelles demandes, provenant essentiellement de l'intérim et des fins de contrats.



Mais y a-t-il des offres d'emploi en ce moment ?

Dans certains secteurs, oui ! La logistique et le milieu agricole essentiellement. Les besoins d'aides à domicile, d'infirmiers, se font aussi sentir.

Parvenez-vous à remplir votre mission d'accompagnement des demandeurs d'emploi comme auparavant ?

Bien sûr, nous poursuivons nos missions de conseil. Par téléphone ou grâce à la visioconférence. Évidemment, nous entretenons certaines craintes pour les personnes en décrochage et qui, compte tenu de la situation, peuvent se sentir encore plus isolées et démunies.

Et au niveau du mouvement, parvenez-vous à maintenir le lien ?

Nous faisons beaucoup d'efforts en ce sens et c'est plutôt une réussite ! Au niveau national, nous faisons un point toutes les semaines en visio pour les urgences, mais aussi pour avancer sur les plans d'action entamés. Et nous prêtons une attention particulière à nos adhérents : appels pour détecter une éventuelle détresse, rendez-vous hebdomadaire en visio pour qu'ils posent leurs questions. C'est très concret et ça soulage bien les managers Pôle emploi, déjà très sollicités.



NOUS SOMMES

PARTICULIÈREMENT VIGILANTS

EN CE QUI CONCERNE

LA LOI D'URGENCE QUI

IMPLIQUE UN VÉRITABLE

BOULEVERSEMENT DU DROIT

DU TRAVAIL

NOTRE DRÔLE DE DROIT

On dit souvent que notre pays croule sous le poids des règles et des lois. Pourtant, on l'a vu, la situation aussi soudaine qu'inédite a nécessité d'en écrire de nouvelles. À cette fin, le Gouvernement s'est particulièrement appuyé sur l'expérience des partenaires sociaux, en prise directe et quotidienne avec la réalité du terrain. Une page intense dans l'histoire du dialogue social, que la CFTC a notamment pu écrire grâce à sa permanence

juridique renforcée. Chaque jour du confinement, les juristes de la Confédération ont ainsi analysé les nombreuses interrogations du Mouvement et y ont apporté des réponses, favorisant ainsi la signature d'accords, en entreprise et de branches. De la même manière, beaucoup de structures CFTC, syndicats, unions géographiques et fédérations professionnelles, ont soutenu leurs adhérents tout du long. Des réponses à retrouver sur CFTC.fr.

#CRISECOVID-19

Les réponses à vos questions juridiques
par le service politique sociale de la
Confédération

Je découvrir

NOS CHERS DISPARUS

COMPTE TENU DE CES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES ET DU REPORT DES CÉRÉMONIES DURANT LE CONFINEMENT, IL NOUS SEMBLE PLUS IMPORTANT QUE JAMAIS DE RENDRE HOMMAGE À CEUX QUI NOUS ONT QUITTÉS ET AVEC LESQUELS NOUS AVONS TANT PARTAGÉ.

Marcel Armandin

Le 6 avril 2020, à l'âge de 97 ans, à l'Ehpad de Trélévern (22)
Né en 1923, fils de cheminot investi dans la Résistance, il devient lui-même cheminot dès 1947. Militant CFTC de la première heure, il s'installe à Saint-Denis et se consacre aussi à la paroisse. Il termine sa carrière dans l'informatique, à la gare Saint-Lazare. Nos pensées vont à sa famille, à sa fille, Marie-Claude Belleguic, elle-même adhérente depuis 1968, aujourd'hui formatrice et référente Handicap 22, et à ses petits-fils.

Alain Duval

Le 3 avril 2020, à l'âge de 66 ans, à Amiens (80), victime du Covid-19
Enseignant, militant CFTC, il a, dès les années 80, dynamisé le Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC en Picardie avec son

équipe, notamment son collègue Patrice Haudiquez, et a défendu l'école libre face au projet de loi Savary. Responsable du Snec-CFTC Picardie, il a aussi géré les comptes de l'UD CFTC de la Somme, ce, pendant près de quarante ans (de 1982 à 2019). Une célébration en hommage à Alain sera organisée en la cathédrale d'Amiens. Elle sera annoncée sur snec-cftc-picardie.fr.

Clovis-Gilles Faki

Président d'honneur de la fédération CFTC Media+. Le 29 mars 2020, à l'âge de 86 ans, à Dijon (21)
Clovis a commencé sa carrière comme journaliste, avant de passer trois ans sous les drapeaux, durant la guerre d'Algérie - il se verra d'ailleurs décerner le grade d'officier de la Légion d'honneur en 2002. À son

retour, il choisit de faire carrière aux Télécoms jusqu'à devenir inspecteur central des Postes et Télécommunications. Dans le même temps, il fait preuve d'un engagement syndical fort et actif. Président de la fédération CFTC des Postes et des Télécommunications, il la structure et la relance, après la scission de 1964. Secrétaire général de la Fédération générale des fonctionnaires, il joue un rôle capital dans les négociations avec le ministère de tutelle sur l'avenir du statut des fonctionnaires. Il impose aussi la CFTC dans le paysage syndical au moment des grands conflits de 1974. Ancien vice-président de la CFTC et ancien vice-président du Conseil économique et social (ex-Cese), il laisse le souvenir d'un homme de conviction, de grande culture... mais aussi de grande humilité.

CORÉE, UN PRINTEMPS EN DEMI-TEINTE

RETROUVEZ LE REPORTAGE, EN TEXTE ET EN IMAGES
DE FANNY MARÉCHAL SUR CFTC.FR



« LE PRINTEMPS ADORABLE A PERDU SON ODEUR ! »

Comme ce vers de Baudelaire résonnait parfois en lointain écho dans nos mémoires, en cette curieuse saison.

Et pourtant... Certaines images du monde ont pu nous rassurer. Celle des habitants de Séoul notamment, qui, malgré le renoncement à leurs mythiques festivals liés à la célébration des cerisiers en fleurs, se sont tout de même pressés dans les parcs. Histoire de profiter un instant des premières floraisons, de reprendre souffle et espoir.

Maud Vaillant

@ChabanierCFTC

« Pour gagner en écho médiatique, pour plus de reprises de nos positions dans la presse, connectons-nous sur Twitter! »





**C'est facile
de changer
l'assurance
de mon prêt
immobilier.**



**GARANTIE
EMPRUNTEUR**
Jusqu'à
10 000 €
d'économies⁽¹⁾

Ce qui est essentiel pour moi c'est d'optimiser mon budget, tout en étant bien assurée.

En choisissant le contrat Garantie Emprunteur de la Macif, j'ai économisé 10 000 €⁽¹⁾ sur le coût de mon prêt immobilier tout en bénéficiant de meilleures garanties. En plus, la Macif s'est occupée de toutes les démarches auprès de ma banque !

La Macif s'engage à vos côtés.

Calculez vos économies au **04 78 62 60 00** ⁽²⁾
ou sur www.garantie-emprunteur-macif.fr



GARANTIE EMPRUNTEUR
MACIF

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



(1) Changement d'assurance sous conditions. Exemple d'économies selon profil de l'emprunteur au 01/04/2020 : pour un couple de 34 ans, chacun employé, non fumeur et assuré à 100% en Décès/Incapacité/Invalidité, empruntant 170 000 € au taux de 1,20% sur une durée de 20 ans. Coût moyen d'une assurance proposée par la banque : 19 040 € sur la durée du prêt (soit un TAEA de 0,99% pour le couple). Coût total de la Garantie Emprunteur de la Macif : 7 678 € sur la durée du prêt (soit un TAEA de 0,44% pour le couple). Économie réalisée supérieure à 10 000 €, soit l'équivalent de plus de 0,50% de taux de crédit.

(2) Coût selon opérateur.



Le contrat **Garantie Emprunteur** proposé par la Macif est assuré par **Macif-Mutualité**, mutuelle régie par le Livre II du code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501. Siège social : Carré Haussmann - 22/28 rue Joubert 75435 Paris Cedex 9.

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. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr).