

La Vie à défendre

n° 217

JAN - MARS 2021 | 7€
ISSN 1240-9367

LE MAGAZINE DES ADHÉRENTS DE LA CFTC

LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE



ACTU
Les élections TPE,
c'est maintenant

VOS DROITS
Reconversion professionnelle :
Cinq métiers qui recrutent

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

SalonsCE & FranceCE

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

Plus de 50 salons
dans plus de 40 villes pour
DONNER LE **SOURIRE**
À VOS SALARIÉS



Toutes les dates & informations
sur SalonsCE.com

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

FranceCE
LES SALONS DES ÉLUS DE CSE
ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Animations
et festivités



Avantages
aux salariés



Divertissements
& billetterie



Fonctionnement
du CE/CSE



Vacances
et voyages



Missions économiques
& sociales



Chocolats, vin
& gastronomie



Organisation
d'événements



5 | **ÉDITORIAL** par Cyril Chabanier
Élections TPE : parlez-en autour de vous 5

6 | **REPÈRES** 6

7 | **ACTUALITÉ**
ÉLECTIONS TPE C'est maintenant ! 7
RETRAITES COMPLÉMENTAIRES Jean-Louis Deroussen nommé médiateur de l'Agirc-Arrco 11
SANTÉ AU TRAVAIL Les points clés de l'ANI 12
TÉLÉTRAVAIL Ses modalités fixées 13
PACTE VERT POUR L'EUROPE Pour une transition énergétique juste socialement 14
TRANSITIONS COLLECTIVES Anticiper et préparer les mutations de l'emploi 16



18 | **TERRAIN**
CONGRÈS DÉMATÉRIALISÉS Nos structures innovent 18

20 | **BILLET D'HUMEUR** par Éric Heitz
De l'importance des femmes 20

21 | **LE DOSSIER**
LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE 21



38 | **VOS DROITS**
DROIT DE RETRAIT Comment l'exercer ? 38
RECONVERSION PROFESSIONNELLE Cinq métiers qui forment et recrutent 40
FRAUDE SOCIALE La lumière sur le travail au noir 42

43 | **MULTIMÉDIA**
Vos rendez-vous à ne pas manquer sur adherent.cftc.fr 43

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, Valentine Cuzin,
Ghislain Guala, Thibaud Imbert, Laure Lescar, Fanny Maréchal

Direction artistique : Ada Seferi
Secrétariat de rédaction : Julie Lévy-Marchal
Imprimerie : Vincent Imprimeries Tours
Couverture : Emma Verdet

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 : Mars 2021



**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans, c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants.

C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé

Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

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).

Crédit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession

PAR CYRIL CHABANIER, PRÉSIDENT CONFÉDÉRAL

ÉLECTIONS TPE PARLEZ-EN AUTOUR DE VOUS



Bernard Gouédard

Le troisième cycle électoral de la mesure de l'audience des organisations syndicales touche à sa fin : après les votes des salariés dans les CSE mis en place dans toutes les entreprises, après la reprise du score dans les chambres d'agriculture, ce sont maintenant les 4,9 millions de salariés des TPE et du particulier employeur qui sont invités à accorder leur voix, et donc leur confiance à la CFTC... ou à ses concurrents !

Autant dire que ce scrutin sera lourd de conséquences dans la détermination de la représentativité syndicale pour les quatre prochaines années, et dans les moyens (légaux, juridiques et matériels) qui seront donnés à la CFTC pour mener son action. Cette élection ne concerne donc pas seulement les salariés appelés à voter, mais bien tous les adhérents de notre CFTC !

C'est pour cette raison que je m'adresse à chacune et à chacun d'entre vous : aujourd'hui, nous devons réussir ces élections et nous devons convaincre ces salariés de voter pour la CFTC. Parce que nos propositions sont les

meilleures pour leur activité professionnelle ; parce qu'ainsi, ils renforcent le syndicalisme de construction sociale ; mais aussi parce que nous leur demandons de nous faire confiance, à nous adhérents CFTC qui sommes leurs parents, leurs amis, leurs voisins, les clients de leur boutique, leurs employeurs, parce qu'ils nous connaissent, ils nous apprécient et savent ce que nous valons. Ce sont bien les voix de nos proches que nous devons en priorité aller chercher pour cette élection.

C'est en portant ce message que je vais à la rencontre de ces salariés dans ma petite ville. Je suis bien accueilli et je ne doute pas que vous le serez également.

Bien entendu, la Confédération et les structures ont développé d'autres moyens de toucher les électeurs pendant cette campagne ; je vous laisse les découvrir dans ce magazine (*voir pages 7 à 10*). Mais le contact direct avec nos connaissances aura une importance considérable dans notre réussite.

C'est ainsi que nous pourrions gagner les voix qui assureront notre succès dans ce scrutin. Rappelons-nous que l'abstention était très forte il y a quatre ans. Si c'est regrettable, cela signifie surtout que chaque voix compte, que chaque rencontre peut nous permettre de progresser.

Je compte sur vous comme vous pouvez compter sur moi !

Cyril Chabanier
Président confédéral
[@ChabanierCFTC](mailto:CChabanier@CFTC.fr)

**BIENTÔT PRÈS DE CHEZ VOUS
ÇA ROULE POUR LA CFTC**

Depuis janvier 2021, et jusqu'au mois d'avril, les villages CFTC s'adaptent au contexte sanitaire... et à la campagne TPE ! Le chapiteau et les tentes sont remplacés par une camionnette, aux couleurs de la CFTC bien sûr. Celle-ci contient les goodies, flyers et plaquettes à distribuer... Ainsi parée, l'équipe militante tracte auprès des commerces alentour, et crée du lien avec les salariés. Avec une attention particulière pour celles et ceux qui travaillent dans des TPE et qui sont appelés à voter dès le 22 mars. La CFTC a affrété deux camionnettes, ce qui lui permet d'organiser deux opérations en même temps, dans des villes différentes. Nos camionnettes ont été inaugurées à Clermont-Ferrand et à Brest. Les prochaines dates sur : <http://tpe2021.cftc.fr>

**DEPUIS LE 1^{ER} FÉVRIER
ÉVOLUTION DES
TARIFS DE PÉAGES**

Le 1^{er} février, le prix des péages autoroutiers a augmenté de 0,44 % sur l'ensemble des sociétés d'exploitation du réseau national. Mais ce n'est qu'une moyenne. Ainsi, le trajet Paris-Lyon en voiture de classe 1 sur l'autoroute A6 coûte toujours 35,70 euros. À ce sujet, dans un rapport sénatorial de septembre 2020, une commission d'enquête propose notamment de renforcer le contrôle et la régulation du secteur autoroutier concédé.

**31 MARS
WEBINAIRE POUR
UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE**

La CFTC organise, mercredi 31 mars, de 10 h à 12 h 30, son premier webinaire Handicap. Le thème : « Avec la CFTC, travaillons à l'avènement d'une société inclusive. » Un événement ouvert à tous les adhérents CFTC ! Sont conviés pour débattre : Caroline Dekerle, conseillère Emploi de Sophie Cluzel (secrétaire d'État chargée des personnes handicapées) ; Thibaut Guilluy (haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion) ; l'Agefiph ; l'Igas (Inspection générale des affaires sociales) et la Direccte des Pays-de-la-Loire. Et pour la CFTC : Jean-Michel Tessier, secrétaire général adjoint en charge du handicap. Pour s'inscrire : envoyer un mail à handicap@cftc.fr.

ERRATUM

Nous vous présentons des excuses pour une erreur dans le numéro 215 de *La Vie à défendre*, en page 8. C'est en 1988 qu'a été créé le RMI, et non en 1986, comme l'indiquait la frise chronologique sur la Sécurité sociale.

**EN HAUSSE****CATASTROPHES NATURELLES**

En vingt ans, le nombre de catastrophes naturelles a doublé. Les catastrophes climatiques représentent la majorité de ces catastrophes naturelles et expliquent à elles seules une large partie de cette forte hausse. L'ensemble de ces dernières a tué environ 1,2 million de personnes depuis 2000, soit un nombre moyen de décès voisin de 60 000 par an. Le coût économique sur cette même période a quant à lui été estimé autour de 3 000 milliards de dollars. Source : ONU

ÉNERGIE ÉOLIENNE

Avec l'installation de 8 000 éoliennes en 2019, le parc national est en pleine croissance. Ainsi, en 2019, l'éolien se trouve à l'origine de 6,3 % de la production électrique française (vs 70 % d'électricité d'origine nucléaire). En augmentation de 21 % par rapport à 2018. Une croissance synonyme d'emplois puisque le secteur de l'éolien a vu ses effectifs progresser de 11 % en 2019, pour atteindre 20 200 salariés. Source : France Énergie Éolienne (FEE) ; Observatoire de l'éolien 2020 rapport statistique 2020.

**EN BAISSSE****NATALITÉ EN FRANCE**

Entre 2019 et 2020, la natalité a baissé en France. L'an dernier, le pays a vu naître 740 000 enfants, ce qui représente une réduction de 1,8 %. Cela fait six ans que le nombre de naissances décroît en France. Cette tendance s'explique essentiellement par le fléchissement de la fécondité car le nombre de femmes en âge de procréer est stable depuis 2016. En 2020, l'indicateur conjoncturel de fécondité se situe à 1,84 enfant par femme, contre 1,86 en 2019, et 1,96 en 2015. Source : Insee

EMPLOI DES BAC + 5

En décembre dernier, le taux d'emploi des bac +5 sortis de formation à l'été 2020 était bien inférieur aux taux observés les années précédentes. Presque la moitié de ces jeunes diplômés recherchait toujours un emploi : moins de 55 % d'entre eux étaient en poste fin décembre. En 2018, six mois après l'obtention de leur diplôme, 74 % des jeunes de niveau bac + 5 occupaient un emploi. Le taux d'embauche en CDI est lui aussi en recul pour s'établir à 50 % contre 69 % avant la crise sanitaire. Source : syntec-conseil.fr

**Les élections TPE,
c'est MAINTENANT !**

Dernière ligne droite pour les élections des représentants des salariés des très petites entreprises et du particulier employeur. Elles ont lieu du 22 mars au 6 avril. On y est ! La CFTC a investi beaucoup d'énergie pour concevoir une campagne d'ampleur inédite associant actions de terrain, contenus multimédias et stratégie digitale.

Pour gagner cette élection, on n'a plus besoin que... de vous !



Les militants de Clermont-Ferrand à fond pour les TPE !

**À propos de ces élections,
deux idées ont la vie dure :****Idée reçue n° 1**

Cette élection ne concerne que les salariés de très petites entreprises et les employés à domicile.

FAUX !

Ce scrutin est crucial pour la représentativité globale de la CFTC. Ce sont les dernières élections de ce cycle syndical qui déterminera le poids de la CFTC pour les quatre années à venir dans les organismes paritaires (Pôle emploi, Urssaf, CAF...) et dans les conseils de prud'hommes. Nous sommes tous concernés si nous souhaitons que la CFTC fasse progresser le dialogue social, pour une société plus juste et apaisée.

Idée reçue n° 2

Ce n'est pas mon action individuelle qui va changer quoi que ce soit...

FAUX !

Une goutte d'eau ce n'est pas grand-chose, mais une multitude de gouttes d'eau, c'est un océan. À la CFTC, on ne passe pas notre temps à faire la Une des journaux en bloquant les rues (et les autres salariés !). Si la CFTC est centenaire, c'est bien parce que depuis sa création, ses adhérents ont été les meilleurs ambassadeurs de ce syndicalisme fait d'humanité, de proximité, de fraternité et de liberté. C'est donc parce que chacun d'entre vous parlera de cette élection dans sa famille, au travail, auprès de ses commerçants que nous réussirons collectivement !

**STAT
ISTI
QUES****EMPLOI - SALAIRES**

Chômage, hors Mayotte
(au sens du BIT)

9 % (3^e trimestre 2020)

Smic mensuel brut en euros
pour 151,67 h de travail
1 554,58 € (2021)

**INDICATEURS
ÉCONOMIQUES**

Croissance économique
(évolution du PIB)
- 1,3 % (4^e trimestre 2020)

Inflation
+ 0,6 sur un an (janvier 2021)

Consommation des ménages
+ 23 % (décembre 2020)

Source : Insee

Pour tout comprendre sur les élections TPE, RDV sur cftc.fr/TPE2021. Un site clair avec des infographies, des vidéos, des explications, afin de comprendre pourquoi et surtout pour qui on vote ! C'est aussi là que vous pourrez vous engager dans le dernier sprint de campagne, même si ce n'est qu'en partageant des posts sur vos réseaux sociaux par exemple. À la CFTC, ensemble nous sommes plus forts !

Mon espace élections
TPE 2021

Du 22 mars au 6 avril 2021, les 4,9 millions de salariés des TPE et du particulier employeur votent pour élire leurs représentants

Les électeurs des TPE, nous les croisons tous les jours !

On vous aide à les reconnaître pour pouvoir leur parler...

C'est la **nounou** ou encore l'homme de ménage, l'auxiliaire de vie...

C'est le **pharmacien** d'officine ou la préparatrice, la secrétaire médicale, la technicienne de laboratoire d'analyses...

C'est le **cuisinier** ou le serveur, le barman...

C'est l'**asem** de l'école privée, ou le formateur, le moniteur de foot...

C'est l'**ingénieure**, la géomètre, le comptable, le responsable marketing, le producteur, ou le community-manager de l'entreprise de moins de 11 salariés...

C'est le **peintre**, le chauffagiste, le carreleur, ou l'installateur de cuisine de l'entreprise de BTP de moins de 11 salariés...

C'est la **mécanicienne**, le garagiste, le réparateur de motos...

C'est l'**ambulancier**, le chauffeur routier...

C'est la **concierge**.

C'est la **boulangère**, le cordonnier, l'opticien, le poissonnier, le fleuriste, la blanchisseuse, le vendeur, le pâtissier, la buraliste... Bref, tous les employés des petits commerces de nos villes !

Si chacun de nous réussit à convaincre trois personnes dans son entourage, nous pouvons créer la surprise !



Comment voter ?



En janvier, j'ai reçu un premier courrier avec mes identifiants d'électeur

- Je crée mon espace sur internet en me connectant sur election-tpe.travail.gouv.fr
- Je m'inscris à l'alerte pour être prévenu de l'ouverture des votes.



En mars, je reçois un second courrier

avec mon code confidentiel pour voter ainsi qu'un bulletin de vote et une enveloppe pré-affranchie.

Du 22 mars au 6 avril 2021, JE VOTE :

Soit par courrier

- J'utilise le bulletin de vote joint au courrier.
- Je noircis la case CFTC.
- Je poste au plus vite, c'est gratuit !



Soit sur internet

- Je me connecte à mon espace surelection-tpe.travail.gouv.fr
- J'utilise mon code confidentiel.
- Je clique sur le bouton VOTER.
- Je clique sur le logo CFTC.



Une bonne idée :

Vos proches ne sont pas à l'aise avec l'informatique ?

Et si vous leur proposiez votre aide pour le vote ?

« Je ne travaille pas dans une TPE, mais je promeus ces élections ! »



Rencontre à Brest avec Marie-Odile Le Boité, engagée dans la campagne des TPE, lors du Village CFTC du 30 janvier. Peu importe la pluie et la tempête qui sévissait sur la région, cette militante était au rendez-vous !

C'était une sacrée journée à Brest avec cette pluie...

Les conditions météo n'étaient pas idéales. Je suis partie une demi-heure plus tôt que prévu, et à la fin de la journée, j'avais les pieds trempés ! Et avec la tempête Justine qui arrivait... C'est difficile d'aborder les gens sous la pluie. Ils ne peuvent pas discuter, ils sont pressés d'aller s'abriter. Dans l'ensemble, on a quand même un bon bilan avec de nombreux commerces visités et beaucoup de tracts distribués.

Vous étiez présente malgré les conditions difficiles. Pourquoi ?

C'était d'abord pour répondre à l'appel de Cyril Chabanier à se mobiliser pour les élections TPE. On s'était inscrits pour avoir un Village et promouvoir ce scrutin auprès des salariés, ici, dans l'Ouest.

Vous ne travaillez pas dans une TPE ; pourtant vous vous sentez concernée par ces élections...

Non je ne fais pas partie d'une TPE. Je travaille au ministère des Armées à l'Arsenal de Brest. Mais je m'investis au niveau de l'interpro dans le Finistère, et ce n'est pas ma première campagne TPE. Ces élections sont importantes pour la représentativité de la CFTC tout entière, pour tout le Mouvement.

Il y a d'autres raisons qui vous poussent à participer à cette campagne ?

Elle est importante parce qu'elle nous permet de nous retrouver. Le collectif est essentiel. On a plaisir à se revoir même dans des conditions extrêmes. On partage les mêmes idées. On fait corps.

Comment avez-vous rencontré la CFTC ?

Mon père était adhérent CFTC et il l'est resté jusqu'à ses 99 ans. Il est mort l'année dernière. C'est pour les valeurs qu'ont mon père et la Confédération que j'ai adhéré à ce syndicat.

Quelles sont ces valeurs ?

L'entraide, les valeurs de la famille, la justice sociale et la fraternité. Au départ, j'étais simple adhérente. J'ai pris ma carte en 1984, mais c'est à partir de 2006 que j'ai commencé à m'investir en tant que militante, parce que mes enfants avaient grandi.

Et maintenant ?

Ce n'est pas parce qu'il y a eu le Village que la campagne est finie ! On va continuer. On va aller à Quimper pour organiser des tracts et on va se déployer également dans nos petites villes respectives. Il y a encore deux mois de campagne...

« Ce n'est pas parce qu'il y a eu le Village que la campagne est finie ! »

JEAN-LOUIS DEROUSSEN, MÉDIATEUR DE L'AGIRC-ARRCO

« JE SUIS INDÉPENDANT »

JEAN-LOUIS DEROUSSEN, ANCIEN VICE-PRÉSIDENT DE LA CFTC, REMPLIT LA FONCTION DE MÉDIATEUR DE L'AGIRC-ARRCO, QUI N'EXISTE QUE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2021. SA PRÉOCCUPATION : QUE CHAQUE COTISANT OBTIENNE DES RÉPONSES À SES QUESTIONS DANS UN DÉLAI RAISONNABLE.



« Le cas échéant, je donnerai un avis directement au ressortissant et proposerai une solution aux deux parties. »

Quel sera le rôle du médiateur fédéral ? Quelle différence avec un conciliateur ?

Le médiateur fédéral, fonction que j'occupe depuis le 1^{er} janvier, est indépendant et se situe au-dessus des institutions membres de la fédération Agirc-Arrco (cf. encadré), à la différence des conciliateurs, qui en sont salariés et peuvent se retrouver en porte à faux avec des collègues. Le conciliateur continue de traiter les réclamations dans un délai de trois mois. Néanmoins, un ressortissant peut me solliciter directement. Dans ce cas, je m'assure qu'il a eu l'échange nécessaire avec sa caisse de retraite.

Dans un cas litigieux, avez-vous le pouvoir de trancher ?

Non. Mais je peux vérifier pourquoi la caisse de retraite a pris telle décision et si, en appliquant la réglementation à la lettre, elle n'en a pas trahi l'esprit. Le cas échéant, je vais donner un avis directement au ressortissant et proposer une solution aux deux parties. Je peux aussi proposer aux partenaires sociaux de modifier la réglementation, sur la base des statistiques concernant les sollicitations des ressortissants, la recevabilité des demandes, l'acceptation des solutions, les recours aux tribunaux, etc. Ces données sont présentées dans un rapport annuel.

Quels sont les litiges les plus courants entre les caisses de retraite complémentaire et leurs ressortissants ?

Pour reconstituer une carrière, il faut prendre en compte trois périodes distinctes. Avant 1999, puis entre 1999 et 2017, toutes les réglementations des caisses de retraite n'étaient pas nécessairement identiques. Depuis 2017, il n'y en a qu'une : celle de l'Agirc-Arrco (cf. encadré). Cela crée des incompréhensions.

JEAN-LOUIS DEROUSSEN

- 1978** : adhère au Snc-CFTC.
- 1996** : devient administrateur de l'Agirc.
- 1999-2015** : chargé du dossier Protection sociale à la Confédération, secrétaire général adjoint, puis vice-président de la CFTC.
- 2000** : devient administrateur de l'Arrco.
- 2006-2018** : président de la Cnaf.
- 1^{er} janvier 2021** : nommé médiateur de l'Agirc-Arrco.

Des ressortissants pensent que certaines périodes n'ont pas été prises en compte, ou qu'une erreur a été commise sur le taux de cotisation. Beaucoup, aussi, croient que la majoration actuelle de 10 % pour trois enfants s'applique à toute leur carrière. ■

Laurent Barberon

L'AGIRC-ARRCO, C'EST :

- 3 dates. **1961** : Obligation, pour toutes les entreprises, de cotiser à une caisse de retraite complémentaire. **1999** : Création d'un régime unique Arrco, pour les salariés non cadres. **2017** : Fusion de l'Agirc (régime des cadres) et de l'Arrco.
- 10 institutions** de retraite complémentaire fédérées, englobées par des groupes de protection sociale (AG2R La Mondiale, Malakoff Humanis, Klesia, etc.)
- 27 millions** de salariés du secteur privé, cadres et non cadres.
- 1,6 million** d'entreprises.
- 700 000 liquidations** de retraites annuelles.
- Un médiateur** accessible sur agirc-arrco.fr/contact/le-mediateur-agirc-arrco.

ACCORD SANTÉ AU TRAVAIL

IL AMÉLIORE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

LA CFTC A SIGNÉ L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL. PRINCIPAUX OBJECTIFS DE CET ANI : FAVORISER LA PRÉVENTION, AMÉLIORER LA TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS AUX RISQUES ET PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE.



Les salariés exposés au risque chimique bénéficieront d'un suivi tout au long de leur carrière, puis à la retraite.

Conclu le 10 décembre 2020, l'ANI santé au travail¹ doit permettre de mieux savoir à quels risques a été exposé chaque salarié sur l'ensemble de sa carrière, le risque chimique faisant l'objet d'une attention particulière. En voici les principaux éléments :

Duerp. Les versions successives du Document unique d'évaluation des risques professionnels devront être conservées par l'entreprise, afin d'améliorer la traçabilité des risques.

Risque chimique. Les salariés concernés bénéficieront d'un suivi post-exposition tout au long de leur carrière, puis à la retraite. En effet, les maladies peuvent survenir longtemps après l'exposition aux produits chimiques (effet différé). Elles peuvent aussi être provoquées par la combinaison de plusieurs substances (effet combiné). Les entreprises qui les utilisent devront donc également synthétiser leur documentation afin d'évaluer la polyexposition de leurs salariés.

Branches professionnelles. Elles sont invitées à mettre en place des commissions paritaires « santé et sécurité au travail » (SST) et à créer des outils de prévention et de formation propres à leurs métiers. Elles sont aussi incitées à travailler avec la branche « accidents du travail, maladies professionnelles » (AT-MP) de la Sécurité sociale, au niveau national et régional. Cette collaboration permettra d'élaborer des plans d'action par secteur d'activité et des guides de bonnes pratiques.

TPE-PME. Ces dernières pourront utiliser ces guides pour améliorer la prévention des risques professionnels. Elles pourront aussi trouver une aide à la rédaction de leur Duerp, aussi bien auprès de leur branche professionnelle que de la branche AT-MP de la Sécu.

CSE. Tous ses élus traiteront les questions de SSCT. À cette fin, ils auront droit à une formation SSCT de cinq jours pour leur premier mandat, trois jours pour

les mandats suivants. L'accord prévoit aussi de développer les formations SSCT conjointes employeur-salarié.

Médecine du travail. Les SSTI (services de santé au travail interentreprises) vont devenir les SPSTI (P pour prévention). Ils devront chacun créer une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Celle-ci sera chargée de détecter les salariés qui pourraient se retrouver éloignés de l'emploi à cause d'une dégradation de leur santé liée à leur activité professionnelle. Le cas échéant, elle pourra proposer au salarié un plan de retour au travail, formalisé entre l'employeur, le salarié et la cellule PDP.

Par ailleurs, elle nouera des partenariats avec des structures locales de maintien dans l'emploi (ex. : Cap emploi). Et les médecins du travail pourront s'appuyer sur un nouveau réseau de médecins généralistes de ville : les « médecins praticiens correspondants » (MPC). Enfin, les travailleurs indépendants et les dirigeants non salariés seront invités à se faire suivre par un MPC. Ce dont se félicite la CFTC, qui souhaite voir les droits attachés aux personnes et non aux statuts.

Passeport prévention. Chaque salarié et chaque apprenti en seront dotés. Il regroupera tous ses diplômes, certificats et attestations en santé et sécurité au travail. ■

Laurent Barberon

1. L'ANI a d'ores et déjà été transposé par les députées Charlotte Lecocq et Carole Grandjean dans une proposition de loi examinée par le Parlement à partir de février 2021.

TÉLÉTRAVAIL

LES NÉGOCIATIONS SE FERONT EN ENTREPRISE

SIGNÉ EN DÉCEMBRE DERNIER, L'ANI SUR LE TRÈS ACTUEL TÉLÉTRAVAIL EN A DÉFINI LES MODALITÉS. SI CE TEXTE NE RÉVOLUTIONNE PAS LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL, IL EN FIXE LES RÈGLES ET POSE DES GARDE-FOUS.

Le télétravail a enfin son accord national interprofessionnel (ANI) ! L'objectif de cette négociation ? Faciliter la mise en place du télétravail pendant et hors période de crise sanitaire. Si ce texte ne crée pas de droits supplémentaires, il présente l'avantage de regrouper l'ensemble des règles et de clarifier un certain nombre de points juridiques sur le télétravail. Pour la CFTC, et notamment pour Éric Courpotin, chef de file de la Confédération pour ces discussions, ce texte a aussi le mérite de renvoyer les thèmes de négociation au dialogue social en entreprise, tout en permettant d'aller plus loin que l'existant et en posant des garde-fous. En particulier, le texte rejette l'idée d'un télétravail à 100 % (hors circonstances exceptionnelles ou de force majeure) et maintient la responsabilité de l'employeur sur la préservation de la santé mentale et physique du travailleur.

Priorité au dialogue social en entreprise
La CFTC se félicite de la priorité donnée au dialogue social en entreprise pour établir des modalités d'organisation du travail à distance adaptées à chaque situation. Cet ANI peut être utilisé comme un guide de négociation et un outil d'aide au dialogue social pour les représentants syndicaux ou pour la consultation des CSE dans le cadre de la mise en place du télétravail dans l'entreprise. En cas d'échec des négociations, il reste la possibilité – pour l'employeur – de rédiger une charte soumise à consultation du CSE.

Laisser au dialogue social le soin de définir les modalités de télétravail comporte malgré tout un écueil : dans les petites entreprises, les syndicats et les représentants du personnel sont rares,



L'accord maintient la responsabilité de l'employeur sur la préservation de la santé mentale et physique du travailleur.

DE NOMBREUX THÈMES DE NÉGOCIATION

L'ANI rappelle notamment que :

- les télétravailleurs ont les mêmes droits que les salariés sur site en matière de durée du travail, temps de repos, formation...
- les télétravailleurs bénéficient des mêmes protections en matière de santé et de sécurité au travail que les autres salariés ;
- la mise en place du télétravail doit prendre en compte le droit à la déconnexion ;
- s'agissant du télétravail régulier : après la période d'adaptation, le télétravail est réversible du commun accord des parties « si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche »...

Retrouvez l'intégralité de l'ANI : cftc.fr/wp-content/uploads/2021/01/ani-teletravail-26-11-2020-signé.pdf

et le dialogue avec l'employeur informel. Mais le texte de l'ANI encourage tous les employeurs et en particulier ceux des petites entreprises à la concertation avec les salariés.

Globalement donc, l'ANI aura sur les salariés les conséquences des conditions négociées par leurs représentants. Pour les salariés, les répercussions concrètes

découleront de la qualité du dialogue social, dans chaque entreprise. ■

Stéphanie Baranger

1. L'ANI du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » a été signé en décembre 2020 par la CFTC, la CFE-CGC, la CFDT et FO côté salariés et par le Medef, la CPME et l'U2P pour les employeurs.

PACTE VERT POUR L'EUROPE

« ANTICIPER UNE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE JUSTE SOCIALEMENT »

LE PACTE VERT POUR L'EUROPE, INITIÉ EN 2019 PAR LA COMMISSION, VISE À RENDRE DURABLE L'ÉCONOMIE DE L'UE. EN QUOI CONSISTE-T-IL ? PIERRE-JEAN COULON, MEMBRE DU BUREAU DIRECTEUR DU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN OÙ IL REPRÉSENTE LA CFTC, DONNE SON ÉCLAIRAGE.



Pierre-Jean Coulon représente la CFTC au bureau directeur du Comité économique et social européen.

Pourquoi parle-t-on autant de l'énergie aujourd'hui ?

Sans énergie, pas d'éducation. Pas de logement. Pas d'activité économique. Pas de santé. Sans énergie, pas de vie. Dès que nous parlons d'économie, de social, de bien-être, nous ne pouvons pas éluder la question de l'énergie. L'énergie est le point de départ et le point d'arrivée de toute activité humaine.

Quel est le problème qui se pose aujourd'hui collectivement à nous ?

Le problème est double. Premièrement, nous, Français, Européens, dépendons d'importations d'énergie pour maintenir notre niveau d'activité. Un citoyen européen, pour mener à bien ses activités usuelles, dépend, à hauteur de 60 %,

d'énergies importées. Cette dépendance énergétique pose un risque géopolitique majeur : nos fournisseurs d'énergie, situés hors de l'Europe, ont les moyens de couper nos apports et d'ainsi mettre totalement, ou presque, nos économies à l'arrêt. Cette situation constitue, par ailleurs, un poste budgétaire des plus conséquents : cela représente des milliers de milliards d'euros, chaque année, à l'échelle européenne. Deuxièmement, cette énergie, en plus d'être importée, est majoritairement « fossile » c'est-à-dire qu'elle provient de réserves qui ne se renouvellent pas (pétrole, gaz) et dont la consommation dégage des gaz à effet de serre. De ceux qui causent le dérèglement climatique. Pour des raisons qui sont à la fois

géopolitiques, économiques, financières, sociales et environnementales, il est donc indispensable que nous amenuisions – pour éventuellement, un jour, la faire disparaître –, notre dépendance aux importations, le tout en limitant la part d'énergie « fossile » dans notre mix énergétique.

Qu'est-ce qui est fait pour remédier à cette situation ?

Jusqu'à l'Accord de Paris sur le climat, signé en 2015, les initiatives ont été assez peu coordonnées, pour ne pas dire anarchiques. Aujourd'hui la coordination est meilleure, dans le monde en général, et en particulier entre les États membres de l'Union européenne. Rappelons que les politiques énergétiques relèvent de la subsidiarité, c'est-à-dire que chaque pays demeure souverain en la matière. Chacun des 27 pays de l'Union européenne définit sa politique énergétique individuellement, comme il l'entend. Mais l'on observe une authentique volonté de travail en commun. Disons qu'aujourd'hui, les pays procèdent à leurs choix énergétiques séparément, mais discutent ensemble des conséquences de ces choix.

Pouvez-vous nous présenter ce Pacte vert pour l'Europe ?

Depuis 2019 et les nouvelles mandatures à la Commission et au Parlement européens, tout tourne autour du Pacte vert pour l'Europe. Il s'agit d'un train de mesures extrêmement important, qui va produire entre 60 et 80 règlements et directives. Ce Pacte est bien accepté par tous les États membres. Tous s'accordent à dire qu'il doit être une réussite, même si, évidemment, l'interprétation et

“

SUR LA LONGUE DURÉE, LES SOURCES D'ÉNERGIE, OU LEURS MODES D'EXPLOITATION, VONT ET VIENNENT, SE SUBSTITUANT LES UNS AUX AUTRES. CECI IMPLIQUE, EFFECTIVEMENT, UNE MUTATION DES EMPLOIS

les attentes ne sont pas les mêmes au Danemark, où 80 % de l'énergie est déjà renouvelable, en Pologne, où le charbon pèse encore pour plus de 50 % du mix énergétique, ou en France, où l'énergie nucléaire joue un rôle important.

Le Pacte vert se propose trois missions : créer de l'activité supplémentaire en Europe (donc créer des emplois), favoriser l'innovation et les solutions européennes (pour, par exemple, produire nos propres batteries), réduire les émissions de gaz à effet de serre.

La sobriété énergétique est-elle un paramètre du Pacte vert ?

Tout dépend de ce que l'on entend par sobriété. L'énergie la moins chère, c'est l'énergie que l'on ne consomme pas. Mais est-il question de réduire notre qualité de la vie ? Non. Prenons l'exemple de la rénovation des bâtiments. Si l'on y améliore le renouvellement de l'air, si l'on y installe du double vitrage, si l'on opte pour des chaudières au rendement meilleur, cela va assurément produire de la sobriété énergétique, mais certainement pas un amoindrissement de la qualité de vie, au contraire ! En mettant les moyens dans la recherche, l'innovation, la mise en œuvre de solutions durables, il n'y a pas besoin de dégrader la qualité de vie des citoyens. Je pense même que cela peut conduire à l'améliorer !

La recherche et le développement de nouvelles sources d'énergie peuvent-ils également jouer un rôle pour limiter notre dépendance et les émissions de gaz à effets de serre ?

Bien sûr. Aujourd'hui, dans le monde, le pétrole et le charbon représentent encore 60 % de l'énergie primaire



« Depuis 2019 et les nouvelles mandatures à la Commission et au Parlement européens, tout tourne autour du Pacte vert pour l'Europe. »

consommée. Toutes les autres sources, le nucléaire, l'hydroélectricité, la biomasse, le solaire, l'éolien, comptent pour 40 %. L'hydrogène est une piste sérieuse et pourrait se substituer dans le mix énergétique, à terme, au gaz, qui à l'heure actuelle provient à 40 % de Russie et à 18 % de Norvège. Mais pas de manière significative avant 2035 ! De nombreux paramètres entrent ainsi en ligne de compte pour intégrer de nouvelles sources d'énergie, et ça prend du temps. Entre le moment où l'on décide qu'une quantité donnée de kilowattheures sera produite sous telle ou telle forme, et le moment où le premier kilowattheure est produit, il s'écoule entre huit et quatorze ans.

Ces reconfigurations n'impliquent-elles pas des mutations des emplois afférents ?

Sur la longue durée, les sources d'énergie, ou leurs modes d'exploitation, vont et viennent, se substituant les uns aux autres. Ceci implique, effectivement, une mutation des emplois. Les travailleurs des secteurs dont la disparition ou diminution est programmée doivent pouvoir trouver les moyens de se former ou de se reconverter. Il s'agit dès lors d'anticiper une transition énergétique qui soit juste socialement.

Les politiques de formation professionnelle relèvent, certes, comme les politiques énergétiques, de la subsidiarité. Mais rien n'empêchera les États d'allouer une part des fonds du Pacte vert à la formation ni les partenaires sociaux nationaux de se saisir de la question. ■

Thibaud Imbert

TRANSITIONS COLLECTIVES

ANTICIPER ET PRÉPARER LES MUTATIONS DE L'EMPLOI

DANS LE CADRE DU PLAN DE RELANCE, LE NOUVEAU DISPOSITIF DE TRANSITIONS COLLECTIVES DOIT PERMETTRE AUX SALARIÉS DONT LE MÉTIER EST MENACÉ DE SE RECONVERTIR DANS DES SECTEURS PORTEURS D'EMPLOI. EXPLICATIONS AVEC MAXIME DUMONT, QUI REPRÉSENTAIT LA CFTC LORS DE LA CONCERTATION.



Le contrat de sécurisation professionnelle est le dispositif le plus utilisé mais il intervient une fois que la disparition de l'emploi est actée.

Quelles étaient les faiblesses connues en matière d'anticipation des besoins et de reconversions collectives ?

Jusqu'à alors il n'y avait aucun véritable dispositif permettant d'anticiper la disparition et l'émergence des métiers, afin de préparer des reconversions collectives. Il y a certes le congé de mobilité, qui permet à un salarié de se reclasser, mais il est très peu utilisé. Le dispositif le plus utilisé est le contrat de sécurisation professionnelle, lié au licenciement économique, qui intervient trop tard, quand l'emploi disparaît effectivement. Entre ces deux extrémités, il n'y avait rien. Le

dispositif des transitions collectives, coconstruit par les partenaires sociaux et le ministère du Travail, vient combler ce manque.

Que va permettre le nouveau dispositif ?

Le nouveau dispositif, selon le document d'instruction, « a pour objectif de protéger les salariés dont le métier est fragilisé, en leur proposant de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle maximum de vingt-quatre mois (ou 2 400h) de formation certifiante et les préparant à des métiers "porteurs" ». Il va permettre aux entreprises de proposer des reconversions à leurs salariés.

Il se fonde sur l'existence, dans un bassin d'emploi donné, de métiers risquant de disparaître, et de métiers identifiés comme « porteurs ». Pour initier les transitions collectives, la signature d'un accord est nécessaire. On l'appelle accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels). Une fois l'entrée dans le dispositif actée, tout le tissu régional des organismes paritaires de formation se mobilise conjointement. Ces acteurs vont mettre en relation l'entreprise qui a identifié des métiers en tension dans son sein, ses salariés qui sont volontaires pour participer, un organisme de formation, et une entreprise qui cherche à recruter dans des secteurs porteurs. Mais aussi les structures d'accompagnement et de financement, comme le CEP (conseil en évolution professionnelle) et les Opco (organisme agréé par l'État chargé d'accompagner la formation professionnelle) !

Si la transition collective se déroule bien, à terme, les salariés qui occupaient un métier en tension dans une entreprise

en difficulté occuperont un métier porteur dans une autre entreprise, du même bassin d'emploi, tout en ayant acquis une certification professionnelle (si elle est nécessaire au reclassement). Enfin, si la transition échoue, le salarié est sécurisé, car il réintégrera son entreprise au poste qu'il occupait précédemment, ou à un poste équivalent.

Les partenaires sociaux ont-ils pris une place importante dans la mise en place de ce nouveau dispositif ?

Oui. L'État proposait initialement un CPF, un compte personnel de formation, dédié aux métiers en tension. L'objectif était de faire se rencontrer les demandeurs d'emploi et les entreprises peinant à recruter, en mobilisant le CPF, acquis par le salarié. Les partenaires sociaux, unanimes, n'ont pas souhaité explorer cette piste qui tend à faire porter toute la responsabilité d'une conjoncture économique sur les épaules du salarié.

Tous les partenaires sociaux ont alors produit un texte commun, une proposition clé en main, reprise à plus de 95 % par l'État.

Quels ont été les apports de la CFTC tout au long de cette concertation avec le ministère ?

La CFTC a demandé que l'on évite la création de nouvelles instances. Les instances paritaires compétentes existent. Elles sont très mobilisées dans le nouveau dispositif Transitions collectives :

- les Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) sont chargés d'élaborer les listes des métiers



Le nouveau dispositif va permettre de proposer aux salariés des reconversions professionnelles dans le même bassin d'emploi.

porteurs. Instances quadripartites, ils rassemblent des représentants de l'État, de la Région, des employeurs et des salariés.

- les associations Transitions Pro assurent l'articulation entre les acteurs du parcours d'accompagnement et le suivi de la mise en œuvre. Elles instruisent les dossiers des salariés, les acceptent ou les refusent. CertifPro, qui chapeaute à l'échelon national l'ensemble des associations Transitions Pro, centralisera les informations et le reporting du dispositif.

- les Opco sont chargés de l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre du projet de Transitions collectives. Ils pourront opérer comme service RH pour les petites entreprises qui en sont dépourvues, et ce, sans frais pour l'entreprise ;

- les opérateurs du CEP accompagnent les salariés dans leur parcours de transition. Cet accompagnement est

obligatoire. La CFTC aimerait que dans le texte final il leur soit demandé d'informer les salariés d'une entreprise avant la signature d'un contrat GEPP, et avant l'accord du salarié.

La CFTC a par ailleurs demandé que le CPF ne puisse pas être utilisé dans ce cadre. Et il ne le sera pas ! Les fonds du CPF, qui constituent des droits individuels, resteront dans la poche des salariés. Des fonds dédiés, de 500 millions d'euros, en provenance de France Relance (et plus précisément FNE Formation), financent le dispositif Transitions collectives.

Comment et pourquoi un tel dispositif doit perdurer dans l'avenir ?

La question de la pérennité se pose, effectivement. Le dispositif étant financé par France Relance, un fonds dont la raison d'être est la crise sanitaire, économique et sociale actuelle, on

ne sait pas encore si l'enveloppe sera renouvelée. D'où l'importance de réussir ! Le rôle des délégués syndicaux sera très important, car ils doivent initier la négociation d'un accord GEPP.

Pour la CFTC, le dispositif devrait devenir pérenne : Covid ou non, il y aura toujours des métiers en tension, et des métiers porteurs. D'ailleurs il faut bien comprendre que le dispositif Transitions collectives (appelé désormais Transco) ne vise pas spécialement les métiers menacés en raison de la crise du Covid-19. Cette nuance n'est pas faite. Enfin, cette initiative est porteuse d'une autre vision de l'entreprise, qui est chère à la CFTC, où l'on prévient les conflits graves et les drames, intelligemment. Si une entreprise rencontre des difficultés, quelle qu'en soit la nature, on peut le savoir suffisamment tôt pour préparer les salariés à une reconversion. ■

Thibaud Imbert

CONGRÈS DÉMATÉRIALISÉS

NOS STRUCTURES INNOVANT

LA CRISE DU COVID-19 IMPACTE LE FONCTIONNEMENT MÊME DE NOTRE ORGANISATION SYNDICALE. POUR SÉCURISER LE MOUVEMENT, LA CONFÉDÉRATION INCITE LES INSTANCES À MAINTENIR LEURS CONGRÈS, GRÂCE À LA VISIOCONFÉRENCE.



En temps de pandémie, les congrès se font derrière un écran d'ordinateur, en visioconférence.

Faire vivre le Mouvement malgré les confinements. Si la France (sur)vit aux rythmes des gestes barrière et des interdictions de se regrouper, la Confédération invite toutes les structures CFTC à animer le Mouvement en maintenant leurs assemblées générales et congrès en visioconférence. Une décision adoptée par les instances confédérales, elles-mêmes réunies... en visio.

Mais organiser un congrès en distanciel, ce n'est pas si simple. D'abord, prévoir les modalités et prévenir les militants. Moins de deux

semaines avant le congrès de l'union des Bouches-du-Rhône, il a fallu s'adapter au reconfinement décrété fin octobre. « On a réuni un bureau extraordinaire, envoyé 195 mails pour avertir chacun des participants... », explique Alain Beveraggi, président sortant de cette UD, dont la tâche était d'élire le nouveau conseil. Même problématique à la fédération CFTC PSE ; c'est à J-10 que la décision de basculer en tout dématérialisé a été prise : « On a trouvé une entreprise qui s'est montrée très réactive. Deux militantes informaticiennes de métier ont été chargées du contrôle des opérations de vote et du lien direct avec le

prestataire », indique Frédéric Belouze, secrétaire général de la fédération.

Même réactivité du côté l'URD¹ CFTC de Nouvelle Aquitaine : Pascal Chauvin, secrétaire général sortant de l'UR, et Martine Forêt avaient eu du flair en embauchant une agence d'événementiel, rompue aux exigences de réalité : « C'est l'équipe du prestataire qui a anticipé un possible reconfinement et exposé les solutions. » Il a parfois fallu lutter contre certaines réserves quant « à la visioconférence ». Pour certains, « rien ne vaut le présentiel ». Pour d'autres : « on préfère manger ensemble ».



RÉSULTAT DES CONGRÈS DÉMATÉRIALISÉS :

UNE TRÈS FORTE PARTICIPATION

Martine Forêt et Pascal Chauvin ont activement échangé avec les membres du conseil de l'URD et finalement, après une longue réunion à un mois du jour J, le vote en faveur d'un congrès dématérialisé l'a emporté. Exit les trois jours au Futuroscope pour deux journées de congrès suivies d'un colloque sur le paritarisme, du 1^{er} au 3 décembre dernier. Place aux discussions derrière un écran posé chez soi. Ou derrière un matériel high-tech installé par 11 techniciens, réunis à Bordeaux, à disposition des chanceux de l'UD de la Gironde : le président, le secrétaire général et la trésorière étaient sur le site de l'UD avec les salariés de l'agence. Les règles, précises, ont été respectées : couper la caméra et le micro quand on n'intervient pas, afin d'utiliser le moins de bande passante possible. Et le résultat a été bien supérieur aux attentes : non seulement la totalité des participants inscrits a répondu présente, mais les interactions entre eux, en visio, ont aussi été très fortes.

Petites inquiétudes et gros avantages
Il y avait bien quelques inquiétudes, notamment quant à la fiabilité du vote. Toutes les conditions ont été réunies pour sécuriser la procédure. « En amont de l'événement, les porteurs de mandats ont été très accompagnés. Ils ont reçu un guide pratique et disposaient d'une hotline. La veille du vote, ils ont été conviés à une simulation, afin de vérifier le matériel et maîtriser l'outil », précise Frédéric Belouze.

Idem du côté des Bouches-du-Rhône : le prestataire retenu a organisé un « vote en ligne ouvert dès l'avant-veille du congrès », détaille Alain Beveraggi.

DE L'IMPORTANCE DES CONGRÈS

Dans la *Lettre aux dirigeants* de décembre dernier, le secrétaire général confédéral, Éric Heitz, l'a rappelé : « Une assemblée non tenue, un congrès annulé, ce sont des mandats qui ne sont plus en règle, et une structure fragilisée, contestable dans ses décisions comme dans ses représentations. À l'aube d'un nouveau cycle électoral, la multiplication de structures qui ne seraient pas à jour de leurs obligations statutaires est tout simplement inenvisageable. »

Les congrès sont essentiels à la vie de notre organisation syndicale pour garantir collectivement notre légitimité et notre capacité à agir pour défendre les intérêts de tous les travailleurs.

Le service Organisation accompagne les structures et répond à leurs interrogations. Contact : organisation@cftc.fr

Et d'ajouter : « Les porteurs de mandats ont reçu un rappel le soir du premier jour de vote, puis le lendemain pour celles et ceux qui ne s'étaient pas exprimés et, enfin, une heure avant la clôture du scrutin... pour les derniers. » Résultat : une très forte participation, à tous les congrès, et de nouvelles équipes élues. « Ça s'est vraiment bien passé ! » constate, ravi, Frédéric Belouze. Martine Forêt et Pascal Chauvin abondent ; ils ont apprécié d'être déchargés de nombreuses tâches : « Le prestataire s'est occupé des invitations, a mis en forme les documents papier et les PowerPoint, il avait prospecté et négocié avec l'entreprise spécialisée dans le vote à distance. Il a proposé des interludes ludiques interactifs et militants pendant la réunion de la commission des mandats... Il a tout géré, jusqu'à l'assistance au vote. »

Pascal Chauvin va même plus loin : il trouve de nombreux avantages à ces congrès à distance : « J'ai pu continuer

le travail de dirigeant d'UR sans le congrès dans la tête. Et ce congrès nous a coûté moins cher qu'un congrès physique puisque nous n'avons pas engagé de frais de déplacements, de réservations de salles, de repas ou encore d'hébergement. » Bien sûr, la visio ne remplacera jamais le présentiel : Alain Beveraggi déplore ainsi le manque d'interactions induit par ce mode de communication. Mais tous valident la réussite de ces congrès dématérialisés. Et prennent rendez-vous, pour des réunions « en vrai » : « Nous avons été privés des temps d'échanges et d'amitié qui font le sel d'un congrès, note Frédéric Belouze. C'est pourquoi nous avons prévu d'organiser un grand rendez-vous, dès que le contexte sanitaire l'autorisera. Pour se retrouver entre militants et associer nos partenaires. » ■

Stéphanie Baranger

1. Union régionale de départements.

DE L'IMPORTANCE DES FEMMES

Depuis toujours, les femmes ont toute leur place à la CFTC. Il y a un siècle déjà, les syndicats féminins ont largement pris part à la constitution de notre Confédération. Des visages de femmes marquent chaque phase de l'histoire de notre Mouvement – je pense à Marie-Louise Rochebillard, Madeleine Tribolati ou, plus récemment, Geneviève Lingelser, y compris quand cela n'était pas la règle.

Désormais, les femmes ont des postes à responsabilité, dans nos structures bien entendu, mais également dans les organismes où elles peuvent mener une action forte au service de tous les travailleurs – je pense à Isabelle Sancerni, présidente de la Cnaf, quelques années après Nicole Prud'homme.

Il nous incombe, c'est là notre rôle, de valoriser la fonction d'ascenseur social que constitue le syndicalisme pour les femmes. Elles y trouvent en effet l'occasion de se former, de progresser dans l'entreprise et dans leur carrière.

Car si la CFTC a depuis très longtemps pris à bras-le-corps et intégré l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses revendications, il est essentiel que cette égalité soit manifeste au sein même de nos structures syndicales, qui ne peuvent plus être des organisations reproductrices d'inégalités. Quitte à prendre en compte un principe de réalité : le temps à investir manque trop souvent aux femmes. La CFTC, qui prône la conciliation des temps de vie dans le monde du travail, peut et doit progresser pour l'appliquer en interne. Notre organisation doit s'adapter au rythme de vie de celles qui encore trop souvent se livrent quotidiennement à un marathon domestique : la culture du présentisme, l'habitude des réunions qui se prolongent en soirée... sont autant de freins à cet investissement.

Toutes nos structures doivent mettre en œuvre une politique volontariste, s'interroger sur la place qu'elles font aux femmes et faciliter leur investissement, pas uniquement pour rendre service à ces dernières, mais bien car l'investissement des femmes apporte une valeur ajoutée à la vie et à l'activité syndicale, que ce soit grâce aux qualités déployées, aux modes d'action alternatifs ou aux thématiques portées. C'est seulement quand toutes et tous occuperont la place qui leur revient que la CFTC sera plus riche, plus forte !

Éric Heitz
Secrétaire général confédéral



Bernard Gouéard

ÉRIC HEITZ
SECÉTAIRE GÉNÉRAL CONFÉDÉRAL

“

TOUTES NOS
STRUCTURES DOIVENT
METTRE EN ŒUVRE
UNE POLITIQUE
VOLONTARISTE
CAR L'INVESTISSEMENT
DES FEMMES APORTE
UNE VALEUR AJOUTÉE
À LA VIE ET À L'ACTIVITÉ
SYNDICALE



Emma Verdet

LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE

Comme chaque 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes « célèbre » le deuxième sexe. Mais en cette année si particulière, les femmes sont loin, très loin, d'être à la fête. La crise du Covid-19 a souligné et accentué les inégalités femmes-hommes toujours bien trop prégnantes. En première ligne face au virus parce que surreprésentées dans les métiers du *care* (voir l'infographie p. 23), les femmes ont été touchées plus fortement par l'épidémie. En première ligne au sein du foyer, les femmes voient leur charge mentale, leur quantité de travail domestique et les violences conjugales fortement augmenter. En première ligne face aux stéréotypes genrés, les femmes subissent sexisme, discrimination, et salaires inégaux dans le monde du travail. Pourtant, les femmes continuent de se mobiliser ; engagées et militantes, elles sont, là aussi, en première ligne pour faire évoluer la situation, pour véhiculer les valeurs de la CFTC, qui, depuis toujours, milite pour l'émancipation réelle des femmes.

Dossier réalisé par Stéphanie Baranger, Laurent Barberon, Fanny Maréchal.

LE COVID-19, RÉVÉLATEUR DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

LA PANDÉMIE DE CORONAVIRUS ET LES DIFFÉRENTS CONFINEMENTS ONT EU UN EFFET SECONDAIRE UTILE, MAIS INQUIÉTANT : ILS ONT MIS EN ÉVIDENCE LA PLACE DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ. ET LE BILAN EST PRÉOCCUPANT : ELLES PAYENT UN BIEN LOURD TRIBUT.



En télétravail, les femmes doivent la plupart du temps partager leur espace de travail avec leur famille.

Si l'année 2020 s'est révélée âpre pour tout le monde, elle l'a été davantage pour les femmes. En plus d'être fortement exposées au virus parce que surreprésentées dans les métiers du « care », considérés comme essentiels, et donc au « contact » du virus (voir infographie ci-contre), les femmes subissent de plein fouet la crise sociale liée à la pandémie.

C'est bien en effet pour les femmes que la situation se dégrade le plus. La pandémie et la crise économique qu'elle a engendrée accentuent les écarts avec les hommes, après un demi-siècle de lente réduction des inégalités entre

les sexes. La pandémie révèle – en même temps qu'elle les exacerbe – les profonds clivages ancrés dans la société française en matière d'emploi et de conditions de travail. Une étude du très sérieux Ined (Institut national d'études démographiques), indique – dans son document « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie a changé pour les Français » publié en juillet 2020 –, que les femmes sont bien les actifs les plus fragilisés : parmi les populations en emploi au 1^{er} mars 2020, deux femmes sur trois seulement, contre trois hommes sur quatre, continuent de travailler deux mois plus tard.

Le télétravail, miroir grossissant d'inégalités profondes

Pour celles qui ont la chance de continuer leur activité en télétravail, au chaud, à l'abri du virus, la situation n'est pas si rose : cette pratique révèle en réalité des inégalités plus profondes de conditions de vie perceptibles au domicile et dans la sphère privée. Plus souvent entourées d'enfants (48 % des femmes en télétravail vivent avec un ou plusieurs enfants au moment du confinement, contre 37 % des hommes), les femmes disposent plus rarement d'une pièce à elles. En moyenne, 25 % des femmes, contre 41 % des hommes, télétravaillent dans une pièce dédiée

où elles peuvent s'isoler : la plupart du temps, elles doivent partager leur espace de travail avec leur famille.

Une charge mentale toujours plus lourde

Travailler avec les enfants dans la même pièce, mais aussi faire travailler les enfants. Le confinement a souvent transformé la femme active en professeur des écoles et femme au foyer. Privées des systèmes de garde, services qui avaient participé à leur émancipation, elles sont beaucoup plus pénalisées que les hommes car ce sont elles qui sont chargées, la plupart du temps, de l'éducation des enfants. Et que dire des tâches ménagères ? Marlène Schiappa, alors secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes, avait commandé une enquête à Harris Interactive (réalisée les 8 et 9 avril) pour mesurer l'impact du confinement sur les inégalités. Les résultats, qui pourtant ne prennent pas en compte la fameuse « charge

mentale », sont sans appel. « 54 % des femmes consacrent plus de deux heures par jour aux tâches domestiques ou éducatives, contre seulement 35 % des hommes. » La répartition inégale du temps passé pour les tâches ménagères entre les femmes et les hommes tend donc à se confirmer en période de confinement.

Un retour aux « rôles traditionnels » ?

Le risque est bien de faire voler en éclat les avancées sociétales en matière d'inégalités femmes hommes et de revenir aux « rôles traditionnels » sexués : la femme à la maison, l'homme qui travaille et fait vivre le foyer. C'est un point de vigilance sur lequel l'institut de sondage Ipsos alerte, d'autant que les stéréotypes de genre restent très répandus : son enquête réalisée auprès des ressortissants des pays du G7 indique que 53 % des interrogés continuent de considérer que « vous ne pouvez pas tout avoir, si vous voulez être une bonne mère, vous devez accepter

de sacrifier en partie votre carrière professionnelle » !

Tout aussi inquiétant, le sondage Harris Interactive met en lumière que 59 % des femmes ont connu une situation de burn-out, d'anxiété ou de dépression, contre 46 % des hommes.

Contraintes à cette double journée, associée à la situation anxiogène liée à la pandémie, les femmes craquent. Marlène Schiappa confiait alors dans *Le Point* craindre l'« épuisement silencieux » des femmes, en particulier des mères, par accumulation de tâches professionnelles et domestiques.

Une situation de détresse à laquelle s'ajoutent parfois les violences conjugales, en forte augmentation depuis le premier confinement. Sur les ondes de France Inter le 16 avril, la secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes annonçait cinq fois plus de signalements qu'habituellement.

Un état des lieux préoccupant sur la position sociale des femmes. Et qu'on n'améliorera pas grâce à un vaccin. ■

LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE FACE AU VIRUS



Sur le front face au virus ! Infirmières, aides-soignantes, assistantes maternelles, femmes de ménage, caissières. Toutes étaient en poste dans des métiers considérés comme « essentiels », pour nourrir et soigner au quotidien. La pandémie de Covid-19 les a mises dans la lumière, révélant ainsi de profondes inégalités de genre persistantes dans le monde du travail. Ces professions du « care » (prendre soin en anglais), à majorité féminine, se caractérisent par des niveaux de salaire bas et une faible reconnaissance de la société à leur égard. ■

Source Insee et Drees, 2020.

« LE TÉLÉTRAVAIL ET LE CONFINEMENT NE SONT PAS “VIRILS” »

QUEL IMPACT LA CRISE DU COVID-19 A-T-ELLE SUR LES RAPPORTS FEMMES-HOMMES ? A-T-ELLE AGGRAVÉ UNE SITUATION DÉJÀ PRÉOCCUPANTE ? CHRISTINE CASTELAIN-MEUNIER, SOCIOLOGUE, DÉCRYPTE LES EFFETS DE LA PANDÉMIE SUR LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES.



Chercheuse en sociologie au CNRS et à l'EHESS, Christine Castelain-Meunier est spécialiste du masculin et du féminin. Elle intervient à l'école des psychologues praticiens et est membre du Laboratoire de l'égalité.

La crise du Covid-19 a-t-elle été un révélateur des inégalités femmes-hommes ou les a-t-elle aggravées ?

Les deux ! Si la crise a révélé les inégalités, c'est que les inégalités étaient bien préexistantes, et le spectre est très large : en termes de salaires, de carrière, de tâches ménagères et éducatives, de charge mentale, de différence d'implication professionnelle, de conciliation travail/famille, de type de métiers exercés. Tel était le constat avant le coronavirus. La crise du Covid-19 a accentué certains traits : le télétravail, notamment, et le confinement, ne sont pas « virils », en ce sens que l'homme n'« existe » que dans la sphère publique. Ainsi, on a observé que l'homme a du mal à s'impliquer dans la sphère privée, traditionnellement dévolue à la femme, et donc à partager un certain nombre de tâches éducatives et ménagères.

La pandémie, par ailleurs, a une incidence sur la santé des femmes. Ces dernières sont depuis le début de la crise, sur le front, surreprésentées dans le secteur de la santé. Le stress et l'anxiété générés par la peur d'attraper le virus, ont créé des dépressions, des burn-out.

La crise a aussi augmenté les violences faites aux femmes, et leur vulnérabilité à l'intérieur du foyer. Quand la situation était déjà un peu tendue, un peu conflictuelle, la pandémie a accentué la dangerosité au sein du foyer confiné.

Le confinement semble plus difficile à vivre pour les femmes...

Bien sûr, car leurs tâches augmentent : de femmes actives, elles deviennent télétravailleuses, mères au foyer, femmes de ménage, institutrices, et cuisinières. Elles doivent jongler entre les responsabilités familiales et professionnelles. Elles

“

LES STÉRÉOTYPES ONT LA VIE DURE. IL Y A TOUJOURS UNE APPRÉHENSION

GENRÉE DES TÂCHES MÉNAGÈRES

n'ont plus un moment à elles. Soit elles télétravaillent, quand elles le peuvent, quand elles ne font pas l'école à la maison ou garde d'enfants, soit, le plus souvent, elles assurent la bonne marche du foyer et travaillent la nuit !

Pendant le confinement, alors que les hommes sont à la maison, pourquoi les femmes continuent d'en faire plus qu'eux ?

Les stéréotypes ont la vie dure. Il y a toujours une appréhension genrée des tâches ménagères. Certains considèrent encore que ces dernières incombent aux femmes. Néanmoins, la jeune génération s'implique davantage dans la vie à la maison. Cette nouvelle catégorie d'hommes assure certaines tâches éducatives et ménagères. Mais de là à parler de juste répartition des tâches... Il y a encore de la marge.

Aurait-il fallu, comme l'a souligné le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, que les pouvoirs publics s'invitent dans la sphère privée pour rappeler que les tâches ménagères se font à deux ?

C'est intéressant de s'interroger ainsi. Quelle politique pourrait être mise en place pour accompagner le moins mal possible l'égalité dans la sphère privée ? Il faudrait diffuser un certain nombre de principes et reconnaître qu'il y a encore trop de stéréotypes, d'inégalités. De la même façon que le Gouvernement a largement communiqué sur l'importance des gestes barrière à coups de spots radio ou télé, il aurait dû rappeler, par le même biais, que les tâches au sein du foyer se partagent, et qu'il est archaïque de faire porter cette charge à la femme.

Pourquoi les femmes continuent-elles de s'effacer devant les hommes, tant dans la sphère privée que professionnelle ?

Quand la femme prend sa place de femme active, elle intériorise que ça a un coût : soit elle va se faire « jeter » par l'homme, soit elle est un personnage dénué de féminité, soit elle n'est pas une bonne mère... Par conséquent, elle a peur des incidences, et s'efface. C'est pourquoi j'ai tenu dans mon dernier ouvrage¹ à rappeler que l'éducation des filles et des garçons est fondamentale : aujourd'hui, l'éducation des filles est truffée de stéréotypes : la femme doit être empathique, doit s'occuper d'autrui, alors qu'on ne l'apprend pas aux hommes. Il faut que ça change et que l'homme cherche le bien-être de l'autre et ne cultive plus son seul ego.

Du positif peut-il sortir de cette crise ?

Oui. D'une part, les femmes qui sont au front, en première ligne, deviennent enfin visibles, et c'est une bonne chose ; à condition que les pouvoirs publics et les entreprises le prennent en considération en revalorisant ces professions. D'autre part, tout ce qui était caché continue de sortir au grand jour, la crise du Covid n'a pas muselé les femmes : la tendance #MeToo ou #MeTooInceste est en marche et pousse à une plus grande prise de conscience et à la recherche de solutions sur les plans juridique et psychologique. C'est extraordinaire. Enfin, et ce que je montre dans un autre ouvrage², des hommes souhaitent se démarquer du machisme et tournent le dos à ces comportements masculins qu'ils ne cautionnent pas. Ils s'impliquent dans la sphère privée et profitent du télétravail pour prendre une vraie place au sein du foyer en faisant les courses, les repas...

Quelles conséquences cette crise va-t-elle avoir sur les rapports femmes-hommes ?

Bonne question. J'observe des situations variées. Quand la famille est fonctionnelle, il y a des rapprochements entre les hommes et les femmes qui passent plus de temps ensemble et sont plus amoureux, plus affectueux, chacun cherchant à faire le bien-être de l'autre. Les couples font preuve de créativité pour partager plus.

Quand la situation est plus conflictuelle, j'observe beaucoup d'angoisse, une augmentation des tensions, notamment dans les habitations réduites, où il est difficile de s'isoler et d'avoir sa place. C'est encore plus problématique avec la fermeture des restaurants et des cafés, lieux qui pouvaient faire office de sas pour se retrouver soi-même.

Quoi qu'il en soit il importe d'être bien dans sa tête, de partager de la joie, de la créativité avec ceux qui nous entourent. Sans jamais baisser les bras pour aller contre les stéréotypes et en faveur de l'estime de soi et du respect d'autrui. Et se faire aider par tous les moyens qui existent en cas de difficultés, de tensions, de violences. ■

1. Et si on réinventait l'éducation des garçons ? Petit manuel pour dépasser les stéréotypes et élever des garçons libres et heureux. (Nathan)

2. Les hommes aussi viennent de Vénus. Forts et sensibles, les nouveaux visages de la virilité. (Larousse)

« AU DÉBUT DE LA CRISE DU COVID-19, J'AVAIS PEUR »

ANAÏS HANESSE, INFIRMIÈRE DEPUIS SIX ANS DANS L'EST DE LA FRANCE, EXERCE DÉSORMAIS SON MÉTIER AUPRÈS DE MALADES DU COVID. ELLE TÉMOIGNE SUR LA DURETÉ DE LA PÉRIODE POUR LE PERSONNEL SOIGNANT, ET SUR SES CONSÉQUENCES PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES.



“

EN VILLE, NOUS EFFECTUONS LES MÊMES SOINS
MAIS L'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DES PATIENTS
EST PLUS INTENSE. NOUS FAISONS AUSSI DES PETITES COURSES
POUR EUX, AFIN DE LEUR ÉVITER DE SORTIR

Très concrètement, qu'est-ce que cela signifie sur le plan des conditions de travail ?

Nous effectuons des postes de douze heures, contre huit avant le Covid. Avec une moyenne de trois postes par semaine. Un accord d'établissement a même été signé la semaine dernière pour pérenniser cette organisation du travail. Douze heures c'est très long. Surtout lorsque nous sommes en combinaison toute la journée, en service Covid ! Et quand je dis « combinaison », je devrais dire combinaison + blouse + masque + charlotte + surchaussures + lunettes + gants.

Quelle est la situation actuelle dans votre hôpital de Saint-Avoid, en Moselle ?

Ici, nous estimons que nous traversons encore la deuxième vague. Nous ne connaissons pas d'accalmie depuis octobre. Mais cela reste gérable. Pendant la première vague et au moment du second confinement, à l'automne, des renforts étaient venus. Des intérimaires avaient été engagés et la clinique privée voisine avait détaché du personnel soignant. C'est terminé depuis le 15 décembre. La direction

de l'hôpital a fait le choix de ne pas surexposer les soignants au stress de la gestion du Covid. Pour ma part, je travaille donc en alternance dans deux services : la chirurgie et le service Covid. Et j'ai souhaité être à mi-temps en libéral.

En ville, quelles incidences le Covid a-t-il sur votre travail ?

Nous effectuons les mêmes soins mais l'accompagnement psychologique des patients est plus intense. Nous faisons aussi des petites courses pour eux, afin de leur éviter de sortir. La moyenne d'âge de mes patients se situe entre 85 et 90 ans. La peur est très présente chez eux.

Et vous, avez-vous eu peur ?

Oui, au début. Les risques pour nous-mêmes et pour les autres étaient inconnus et nous, personnel soignant, n'avions aucune protection. Dans ma famille, nous sommes plusieurs soignants et nous étions très stressés quand nous rendions visite à nos grands-parents. Maintenant, ça va mieux. Nous connaissons et nous maîtrisons les gestes barrière. Je ne suis pas encore vaccinée parce que le personnel soignant de plus de 50 ans est prioritaire mais cela devrait changer très prochainement. ■

Vous êtes infirmière dans le Grand Est, une région durement touchée par la première vague de Covid. Pouvez-vous nous raconter ce que vous avez vécu ?

Lorsqu'Emmanuel Macron a annoncé le confinement, le 16 mars dernier, il n'y avait pas de masque à l'hôpital dans lequel je travaille. Les soignants n'étaient pas du tout protégés. Et nous ne savions pas à quoi nous faisons face. J'ai été infectée par le virus à ce moment-là. J'ai connu dix jours de forte fièvre. Puis j'ai repris le travail après dix-sept jours. J'ai alors été affectée à un service de chirurgie.

Était-ce plus calme qu'à l'habitude dans ce service non dédié aux malades du Covid ?

Pas du tout ! L'hôpital avait concentré ses deux services de chirurgie en un seul afin d'attribuer des lits aux patients Covid. En outre, de nombreux soignants étaient en arrêt maladie parce que touchés par le virus. Nous avions donc un important surcroît de travail, même si nous n'affrontions pas directement le virus.

« ON NE PEUT QUAND MÊME PAS LES ABANDONNER ! »

EN CHARGE DE LA VIE DE PERSONNES DÉPENDANTES, LES AIDES À DOMICILE FONT PARTIE DES PROFESSIONS LES PLUS MOBILISÉES DURANT LA PANDÉMIE. ENTRETIEN AVEC THÉRÈSE, DÉLÉGUÉE SYNDICALE CFTC AU SEIN D'AAPPUI DU GROUPE AVEC, PRÈS DE GRENOBLE.



« Même s'il y a des jours plus difficiles que d'autres, on garde le sourire, et on fait ce qu'on a à faire. »

Pourquoi avoir choisi la CFTC ?

Il y a une vingtaine d'années, j'ai rencontré une personne avec qui j'avais beaucoup sympathisé, et qui faisait partie de la CFTC. Quand j'ai voulu me syndiquer, je suis allée la voir pour obtenir des informations, et savoir comment faire. Ses valeurs et celles de la CFTC me correspondaient, alors j'ai pris ma carte !

Quels sont les enjeux de votre métier d'aide à domicile ?

Cela varie suivant la personne chez qui on intervient, et selon le niveau de handicap. Il faut régulièrement s'adapter et beaucoup d'empathie, de conscience professionnelle. La priorité, lorsque j'interviens chez quelqu'un, est de faire en sorte de répondre à sa demande. Ma première question quand j'arrive est toujours : « De quoi avez-vous besoin en urgence aujourd'hui ? » Puis je m'adapte en fonction.

Quel a été l'impact de la crise liée au Covid-19 ?

On a dû apprendre à se protéger nous, nos bénéficiaires, et respecter les gestes barrière. Puis il y a eu l'angoisse à gérer, parce qu'on était masqués. Tous ne comprennent pas. Avec les personnes atteintes d'Alzheimer par exemple, ou qui sont sensibles au toucher, cela rend la communication et la relation à l'autre très difficiles, plus impersonnelles. On fait plus de psychologie aussi, on est encore plus attentives. Avec le confinement, et les bénéficiaires coupés de leur famille, je pense que cela a aussi permis de changer de regard sur notre métier.

Cette angoisse ne vous a-t-elle donc pas atteinte ?

Pas du tout. Et à l'association dans laquelle je travaille, il n'y a eu aucun absentéisme, sauf pour les auxiliaires

de vie ou aides à domicile qui avaient des enfants scolarisés dans des écoles qui avaient fermé. Comment voulez-vous qu'on fasse ? On ne peut quand même pas les abandonner ! On n'a pas le choix. Et même s'il y a des jours plus difficiles que d'autres, on garde le sourire, et on fait ce qu'on a à faire. On travaille avec une population qui a déjà beaucoup de difficultés, alors on ne peut pas se permettre d'être mal nous aussi. Notre métier est un métier humain, prendre soin des gens est difficile mais on est attachés à notre profession. On a conscience d'avoir été des acteurs essentiels auprès de ces personnes fragiles pendant le confinement.

Vous sentez-vous soutenue dans cette crise ?

Au début, il n'y avait pas de matériel de protection, rien. On se débrouillait comme on pouvait. Puis rapidement on a reçu quelques masques FFP2 et du gel, en faisant très attention aux quantités, à ne pas gaspiller, puis on a reçu une visière chacune, une blouse, et des gants. Mais je sais que de plus petites structures ont vraiment eu du mal.

La pandémie a-t-elle fragilisé la profession ?

Il y a toujours eu des problèmes de précarité dans ce métier. D'abord, c'est très mal payé. Et puis, si vous n'avez pas de véhicule personnel, vous mettez trop de temps à vous déplacer, et vous ne pouvez pas travailler à plein temps, donc pas assez de revenus. Il y a beaucoup de turn-over aussi. Si les jeunes avec des enfants n'ont pas de conjoint pour les aider le soir, c'est très compliqué. La précarité était déjà là. ■

TOUJOURS DES INÉGALITÉS CRIANTES

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

MALGRÉ LES EFFORTS POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS, LES FEMMES RESTENT MOINS BIEN PAYÉES QUE LES HOMMES, PLUS RAREMENT NOMMÉES À DES POSTES DE DIRECTION, QUASI ABSENTES DE CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ... TOUR D'HORIZON DES SOLUTIONS PORTÉES PAR LA CFTC.

Pour lever les freins à l'égalité !

Afin de lever les freins à l'égalité femmes-hommes, tous les leviers doivent être actionnés : depuis l'inégalité salariale et ses répercussions sur le montant des pensions (41 % inférieures à celles des hommes¹), en passant par la conciliation des temps de vie, la sécurisation des parcours professionnels, la revalorisation des métiers à prédominance féminine ou encore la déconstruction des stéréotypes. Et jusqu'à la parité aux postes de direction, car le plafond de verre (voir encadré) est toujours aussi incassable.

La CFTC avait porté ses propositions à l'occasion d'une consultation publique lancée par le Gouvernement en décembre 2019. Malheureusement, le projet de loi qui devait en résulter – « pour l'émancipation économique des femmes » – a été mis en veille par la crise sanitaire. Maigre consolation : la réforme des pensions alimentaires, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021, et qui va profiter aux mères célibataires. Ainsi, les CAF pourront percevoir une pension impayée auprès du parent débiteur et la reverser à celui ayant la garde des enfants (la mère dans 84 % des cas). Si le père ne paie pas, la mère pourra percevoir 116 euros par mois d'allocation de soutien familial. Cela, jusqu'à ce que la CAF puisse recouvrer les sommes dues.

Cependant, la CFTC espère toujours un renforcement du rôle économique des femmes, qu'elle juge essentiel pour faire progresser leurs droits. Ainsi que les garanties de leur réelle autonomie financière.



Lutter contre le sexisme ordinaire, c'est aussi promouvoir l'égalité. Car le sexisme fonctionne comme un instrument d'exclusion des femmes de la sphère professionnelle.

QU'EST-CE QUE LE PLAFOND DE VERRE ?

L'expression « plafond de verre » vient des États-Unis et date des années 70. Elle désigne le phénomène par lequel les femmes rencontrent un obstacle à leur promotion professionnelle au sein de l'entreprise. De ce fait, elles n'accèdent pas, contrairement aux hommes, aux plus hauts postes à responsabilité. L'image du plafond de verre renvoie à la fois à la notion de limite (on ne peut pas aller plus haut que le plafond) et celle d'invisibilité (le verre est transparent). Ce deuxième point est important. Il signifie qu'on a affaire à une barrière sociale qui n'est pas exprimée. L'obstacle est implicite, comme s'il allait de soi. En outre, ce phénomène est observé dans toutes les catégories sociales. Et les femmes le subissent davantage avant leurs 35 ans car on suppose alors qu'elles pourraient avoir des enfants.



Pour aller plus loin, voir l'épisode 1 de Gynocratie (cftc.fr)

Pour une réelle égalité salariale !

Le premier levier à actionner est évidemment le salaire. Les femmes salariées du secteur privé gagnaient, en 2017, en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein (EQTP)². En 2020 et en 2019, les femmes auraient dû travailler jusqu'au 25 mars de l'année suivante pour obtenir les rémunérations de leurs homologues masculins³.

9%

à poste et âge équivalents, l'écart salarial est encore de 9 % !

En guise d'explication, nous avons toujours droit aux mêmes refrains. Les femmes n'occupent pas les mêmes postes. Elles travaillent plus souvent à temps partiel. Et leurs carrières sont freinées par leurs responsabilités familiales, qui n'ont curieusement jamais d'impact sur celles des hommes. Mais à poste et âge équivalents, l'écart salarial est encore de 9 % ! Pour la CFTC, il s'agit d'une discrimination pure et simple. D'autant plus inacceptable que le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » est inscrit dans la loi depuis 1972 !

« L'index de l'égalité homme-femme », entré en application il y a deux ans, doit corriger ces inégalités. Il oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à mesurer l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Si leur note est inférieure à 75/100, elles doivent prendre des mesures pour réduire l'écart dans les trois ans, et l'éliminer à terme. Mais pour la CFTC, le mode de calcul de ce barème et la publication de

la seule note globale laissent trop de marges de manœuvre aux entreprises. Et la sanction devrait intervenir à partir de toute note inférieure à 100.

Pour une évolution des modes de travail !

La rigidité de l'organisation du travail et la culture du présentisme sont aussi des freins à l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise. Un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle pour tous est indispensable. 72 % des salariés français estiment en effet « manquer de temps »⁴. Sentiment qui s'accroît à l'arrivée d'un enfant, surtout pour les jeunes mères. Aidées par l'État, les entreprises doivent mobiliser des outils concrets : aménagement des horaires, temps partiel choisi, télétravail, aides financières à la garde d'enfants, Cesu, congés de parentalité, pour événements familiaux...

Côté loi, les congés accordés aux jeunes parents doivent être améliorés, pour permettre une parentalité partagée dès la naissance de l'enfant. Trop court et mal indemnisé, le congé paternité n'incite pas les pères à s'arrêter de travailler. La CFTC demande qu'il soit allongé et plus souple. Elle a été entendue puisque le congé paternité passera au 1^{er} juillet 2021 de quatorze à vingt-huit jours, dont sept obligatoires. C'est un progrès mais il reste encore beaucoup à faire. Quant au congé parental d'éducation et à la Prépare (prestation partagée d'éducation de l'enfant), les pères ne représentaient que 6 % de leurs bénéficiaires fin 2018⁵. L'entreprise a aussi son rôle à jouer, en accompagnant les salariés à leur retour de congé. Les parcours professionnels doivent être sécurisés via le dialogue et la formation au moment de la reprise d'activité.

>>>



Les femmes salariées du secteur privé gagnaient, en 2017, en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein (EQTP).



Foumy M/Andia.fr

De nombreux secteurs restent très masculins. Exemple particulièrement préoccupant : les activités informatiques et services d'information, qui regroupent de nombreux métiers d'avenir.

Pour la mixité et la revalorisation des métiers à prédominance féminine !

Autre objectif : la mixité dans les postes de direction et dans les différents métiers. Malgré de récentes avancées, les femmes peinent à faire évoluer leur carrière vers de hautes responsabilités. Et elles sont particulièrement absentes des instances dirigeantes des grandes entreprises.

Par ailleurs, de nombreux secteurs restent très masculins. Exemple particulièrement préoccupant : les activités informatiques et services d'information, qui regroupent de nombreux métiers d'avenir. Dans ce secteur, les femmes ne représentaient en 2017 que 15,3 % des effectifs de recherche des entreprises⁶. Chiara

Corazza, directrice générale du Women's Forum, a remis un rapport sur ce sujet au gouvernement français, en février 2020. Parmi ses 27 propositions, on en relèvera trois :

- Mettre en place des activités obligatoires d'initiation aux Stem (acronyme anglais pour « sciences, technologies, ingénierie et mathématiques ») en complément des programmes de l'Éducation nationale ;
- Inclure la mixité femmes-hommes dans les Stem parmi les critères d'attribution des financements compétitifs dans l'enseignement supérieur ;
- Promouvoir la formation et la reconversion des femmes dans les métiers Stem tout au long de la vie.

Lutter contre le sexisme

Autre antienne tendant à « justifier » l'inégalité professionnelle femmes-

hommes : « cela fait peu de temps que les femmes travaillent ». Mais elles ont toujours travaillé ! Dans les champs, les mines, les commerces, les usines ou comme domestiques... Et elles ont toujours été sous-payées. L'industrialisation n'a fait que creuser les inégalités en écartant systématiquement les femmes des emplois qualifiés.

Par ailleurs, il est encore trop largement admis que les responsabilités familiales reposent essentiellement sur les femmes. L'inégalité professionnelle joue en défaveur des femmes, notamment sur le plan financier. Si bien qu'au sein du couple, c'est celui des deux dont l'emploi est mieux rémunéré, ou avec davantage de responsabilités, qui consacrera plus de temps à son travail qu'à ses enfants. Le père, généralement. L'entreprise est ainsi confortée dans l'idée qu'elle peut



Pour aller plus loin, voir l'épisode 2 de Gynocratie (cftc.fr)

CHARGE MENTALE DES MÈRES DE FAMILLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

La « charge mentale », aussi appelée « travail invisible », renvoie à l'obligation de penser à tout, tout le temps. Elle pèse davantage sur les femmes qui deviennent mères et doivent gérer l'organisation d'un foyer en plus de leur travail. Il n'est pas seulement question, ici, d'une mauvaise répartition des tâches entre l'homme et la femme, mais d'un déséquilibre dans le partage des responsabilités. Sans cesse sollicitée, la mère doit anticiper, prendre toutes les initiatives et toutes les décisions, faire preuve d'une vigilance constante, sans possibilité de déléguer. Il en résulte un épuisement à la fois intellectuel et émotionnel, qui peut lourdement impacter la vie personnelle, professionnelle, et la santé.

L'ÉMANCIPATION RÉELLE DES FEMMES, UN COMBAT DE LONGUE DATE POUR LA CFTC

Vers 1899, on voit naître et se développer les premiers syndicats féminins. Tout en étant affiliés à la CFTC, les syndicats féminins chrétiens conservent une large autonomie organisationnelle qui favorise l'émergence de fortes personnalités. Ces militantes développent un discours et des pratiques en faveur du travail féminin mais aussi de la possibilité pour les femmes mariées de rester au foyer. L'action de Marie-Louise Rochebillard (1860-1936) (photo ci-contre), pionnière du syndicalisme féminin, préfigure les combats pour le respect de la personne dans sa globalité et ses choix de parcours de vie. La présence, dès 1919, de plusieurs syndicats féminins dans les structures membres de la CFTC atteste la large audience de la CFTC parmi les travailleuses.



DR

d'avantage compter sur les hommes. Donc elle les paye mieux et leur confie plus de responsabilités. Ce qui détermine les choix opérés au sein du couple. C'est un cercle vicieux. Cette forme de sexisme, qui commence à être prise en compte, coexiste avec une forme plus insidieuse : le sexisme « ordinaire » ou « résiduel ». Celui-ci repose sur des stéréotypes contre lesquels il est indispensable de lutter, si l'on veut changer les mentalités.

Maintenant que le mot « sexisme » a été introduit dans le Code du travail,

il faut lui donner force et consistance afin de lui conférer une existence légale. Le sexisme est grave car il englobe les violences sexistes et sexuelles au travail. Le combattre, c'est donc prévenir les violences. C'est aussi promouvoir l'égalité. Car le sexisme fonctionne comme un instrument d'exclusion des femmes de la sphère professionnelle. Il leur signifie qu'elles ne sont pas à leur place. Individuellement, il crée de la souffrance et fragilise la confiance en soi. Au niveau de l'entreprise, il impacte négativement la performance globale

car il crée chez ses victimes une forme de rétrécissement des talents. ■

>>>

1. egalite-femmes-hommes.gouv.fr
2. Insee
3. C'est ce que met en évidence l'Equal Pay Day (bpw.fr)
4. baromètre OPE 2018
5. Igas, avril 2019
6. L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France, mai 2020

« POUR UNE RECONNAISSANCE DE TOUS LES TEMPS FAMILIAUX »

PASCALE COTON, VICE-PRÉSIDENTE DE LA CFTC ET VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL, A PARTICIPÉ AUX NÉGOCIATIONS SUR LA RÉFORME DES RETRAITES. SON POINT DE VUE SUR LES INÉGALITÉS DE PENSIONS ENTRE FEMMES ET HOMMES.



Julie Bourges

Quelles difficultés rencontrent les femmes quand elles arrivent à l'âge de la retraite ?

La plupart d'entre elles s'aperçoivent qu'il leur manque des trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Elles ont 62 ou 63 ans et comprennent qu'elles doivent travailler encore jusqu'à 67 ans, même si elles ont commencé très tôt. Soit elles n'ont pas validé de droit alors qu'elles travaillaient – c'était notamment le cas du temps partiel avant la réforme de 2014. Soit elles pensaient avoir cotisé tout le temps alors qu'en fait,

certaines périodes d'interruption étaient peu ou mal compensées par le système de retraite. Il y a plein de trous dans la raquette. Il s'agit notamment des temps familiaux : des périodes d'éducation des enfants ou avoir eu en charge une personne dépendante. Rappelons que le rôle d'aidant est assumé à 90 % par des femmes.

Que faut-il changer dans le système de retraite pour améliorer la situation des femmes ?

La CFTC réclame une reconnaissance

de tous les temps familiaux : les périodes d'éducation des enfants ou d'accompagnement d'une personne âgée dépendante doivent absolument générer des droits retraite. Autrefois, quand les hommes allaient à l'armée, on leur donnait un an de retraite supplémentaire pour avoir servi la nation. Notre système de retraite doit mieux prendre en considération les activités d'utilités collective et sociale dans le parcours de vie qui sont majoritairement assumées par des femmes. La faiblesse du niveau de vie est particulièrement marquée

pour les femmes divorcées à la retraite. Sans les dispositifs de solidarité retraite, une femme sur deux vivrait sous le seuil de pauvreté.

Au-delà du système de retraite, que faire pour réduire les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes ?

La retraite est le miroir de la vie professionnelle. Les femmes sont encore trop dépendantes des systèmes de solidarité du système de retraite. Donc c'est avant qu'il faut corriger les inégalités. Une entreprise qui fait de

la discrimination salariale à l'encontre d'une femme peut être aujourd'hui condamnée à revaloriser son salaire. Mais pour la CFTC, elle devrait aussi payer la part de cotisations retraite qu'elle n'a pas versée à la hauteur du salaire réglementaire sans discrimination. Ainsi nous pourrions éviter la double pénalité : un salaire inférieur et, par conséquent, une retraite inférieure. Ensuite, le manque de modes de garde implique qu'un grand nombre de femmes arrêtent de travailler par obligation. Il faut donc aussi démultiplier ces modes de

garde. Autre chose, les interruptions de carrière pour maternité d'un, deux ou trois ans sont prises en compte dans le calcul de la retraite. Mais les petits arrêts de travail liés aux temps familiaux ne sont pas pris en compte. Dans la négociation du régime universel des retraites, la CFTC avait obtenu que ces interruptions de courte durée soient compensées par des points. Mais également que la maternité et la paternité soient prises en compte dès le premier enfant, et pas seulement, comme c'est le cas aujourd'hui, à partir du troisième enfant. ■

LES FEMMES ACTIVES EXPOSÉES À LA PRÉCARITÉ

Malgré un taux d'activité en progression (67,6 %), les femmes continuent d'être, plus que les hommes, exposées à la précarité. Elles représentent environ trois quarts des bas salaires, et sont plus souvent smicardes et

à temps partiel. Quoique plus diplômées que les hommes (49 % sont diplômées de l'enseignement supérieur, contre 40% des hommes), elles continuent d'occuper des emplois peu qualifiés, bloquées au moment d'aller vers les postes de direc-

tion. Le plafond de verre n'est pas prêt de se briser (voir aussi pages précédentes). Le risque de précarité est encore accru pour les femmes à la tête de familles monoparentales, toujours plus nombreuses. ■

84 % des cheffes de familles monoparentales sont des femmes

80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes

60 % des smicards sont des smicardes

8,6 % des femmes sont en situation de sous-emploi

35 % des femmes vivent sous le seuil de pauvreté

6 % des PDG sont des femmes

« QUAND JE FAIS QUELQUE CHOSE, JE NE LE FAIS PAS À MOITIÉ »

MARIE-SOLANGE, 48 ANS, A DE MULTIPLES CASQUETTES : SALARIÉE DE LA CAF92, SPORTIVE DE HAUT NIVEAU, REPRÉSENTANTE DE LA CFTC AU COMITÉ DE LA CHARTE SOCIALE DE PARIS 2024, ET SURTOUT ALTRUISTE ET MILITANTE. AIDER LES GENS, C'EST BIEN LÀ SA MOTIVATION.



Pourquoi vous être engagée à la CFTC ?

Là encore, je me suis renseignée sur les différents syndicats. Ce qui fait la différence, à la CFTC, c'est le côté constructif : on négocie, on n'attaque pas le patron juste parce qu'il est le patron. On est dans la discussion, l'écoute.

C'est essentiel ?

Oui. C'est ce qui me plaît, dans le syndicalisme, d'aider les gens, de dénouer des situations compliquées, de résoudre les problèmes. C'est l'autre qui m'intéresse. D'ailleurs, j'ai une anecdote. J'étais connue à la CAF comme athlète. Des collègues m'ont demandé de les entraîner pour du renforcement musculaire. J'ai alors pris trois semaines de congé pour construire le projet à soumettre à la direction, projet qui a été accepté. J'ai coaché une dizaine de personnes pendant deux ans et demi... avant que les rangs ne grossissent trop. L'année suivante, ils étaient une vingtaine, bien trop nombreux pour être entraînés par une personne non diplômée.

Que signifie être engagée, être militante aujourd'hui ?

Pour moi, être militante, c'est être à l'écoute de l'autre, l'aider pour défendre ses droits au travail. Toujours dans la négociation, sans bagarre, mais en parlant jusqu'à obtenir la justice. C'est aussi être au contact de l'autre. Enfin, c'est lutter contre le tout-économie et remettre l'humain au cœur de l'entreprise. Pour exemple, j'accompagne actuellement deux personnes élues CFTC licenciées : avec ma fédération PSE, nous essayons de trouver les meilleures solutions pour les défendre. ■

Depuis combien de temps êtes-vous engagée à la CFTC ?

Je me suis engagée un peu par hasard, il y a quinze ans. Pour compléter une liste lors d'une élection, je me suis inscrite. Je venais d'arriver dans l'entreprise. Je n'ai pas été élue, mais je me suis alors de plus en plus investie à la CFTC. J'ai depuis siégé au conseil d'administration, puis au CE, devenu CSE.

Comment vous êtes-vous formée, pour être compétente ?

Je me suis formée sur le tas ! Je me suis renseignée, je suis allée chercher les informations me permettant, lors

des réunions, de comprendre ce dont on parle. Je suis assez pugnace. Ainsi, lorsque j'ai intégré la CAF, j'avais un niveau BEP. Désireuse d'évoluer, grâce à des cours du soir, j'ai passé mon bac général puis obtenu une licence en finances. Je travaillais le jour à la CAF et étudiais le soir. Quand je fais quelque chose, je ne le fais pas à moitié, je ne lâche jamais rien. Je suis aussi très sportive. Après avoir fait de l'athlétisme pendant vingt-quatre ans, je suis passée à l'haltérophilie en 2015. En 2017, je devenais vice-championne fédérale et en 2019, j'obtenais le titre de vice-championne du monde !

« L'ENGAGEMENT, C'EST SURTOUT ÊTRE AU SERVICE DES AUTRES, ET LES AIDER »

ISSUE DU SYNDICAT DES POSTES ET TÉLÉCOMS DU BAS-RHIN, ANNE CHATAIN EST DÉSORMAIS PRÉSIDENTE DE LA FÉDÉRATION MÉDIA + ET SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE DE LA CONFÉDÉRATION. UN POSTE CLÉ QU'ELLE OCCUPE DEPUIS LES ÉLECTIONS DU CONGRÈS DE 2019, ET QUI L'AMÈNE À AGIR SUR TOUS LES FRONTS.



“

LE PLUS COMPLIQUÉ DANS LA CARRIÈRE SYNDICALE, C'EST DE DEVOIR LAISSER SA FAMILLE, DE PARTIR EN DÉPLACEMENT POUR SE METTRE AU SERVICE D'AUTRES PERSONNES

Ce sont des attentes que vous aviez au départ ?

Ah non ! J'ai découvert les différents mandats au fur et à mesure. J'ai été bien épaulée, surtout par mes collègues du syndicat qui m'ont aidée à libérer du temps pour que je puisse m'investir au niveau national. Je ne m'attendais pas du tout à ce que la vie syndicale soit aussi riche.

Quels sont les principaux enjeux pour une femme syndicaliste ?

Je trouve que le plus compliqué dans la carrière syndicale, c'est de devoir laisser sa famille, de partir en déplacement pour se mettre au service d'autres personnes, alors qu'il y en a qui vous attendent à la maison. Sans le soutien de mes proches, je ne pourrais pas faire ce que je fais au sein de la fédération.

Comment se traduit votre engagement aujourd'hui ?

Je continue d'aller sur le terrain régulièrement avec mes collègues et de m'impliquer dans la vie des sections. Le développement de nos secteurs

fédéraux du papier carton, de l'édition me tient à cœur et les succès des secteurs des postes, des télécoms, de l'audiovisuel et du numérique me portent.

Comment vivez-vous la pandémie ?

Cela nous a boostés pour trouver d'autres solutions de formation, de réunion, de communication, et le travail syndical s'est intensifié, même si rien ne remplace vraiment le contact personnel avec les gens. Nous sommes restés aux côtés des salariés et nos représentants ont hâte de retourner sur le terrain.

Quelle direction aimeriez-vous donner au Mouvement ?

J'aimerais qu'on arrive à parler à tous, travailler davantage en équipe, et qu'on soit plus proches des milieux de réflexion et universitaires, pour apporter nos idées à la démocratie sociale dans l'entreprise. J'aimerais que les militants soient fiers d'être CFTC comme je le suis d'eux quand je vois ce qu'ils sont capables d'accomplir sur le terrain. On y travaille chaque jour ! ■

« J'AI ADHÉRÉ À UN SYNDICAT POUR ME FORMER, ET EN FAIRE BÉNÉFICIER MES COLLÈGUES »

ADHÉRENTE À LA CFTC DEPUIS PRESQUE TROIS ANS, LAURE FICHTER, MEMBRE DE LA CFTC JEUNES, EST ÉGALEMENT SECRÉTAIRE DU CSE DU MAGASIN BUT DE BELFORT. UN POSTE STRATÉGIQUE ET À HAUTE RESPONSABILITÉ, QUI REQUIERT UNE FORTE MOBILISATION SUR LE TERRAIN.



nommée par mes collègues au CSEC, au sein du comité central au siège, à Paris, en tant que suppléante.

Comment se traduit votre adhésion à la CFTC Jeunes ?

Pour l'instant, je n'ai pas eu le temps de m'impliquer fortement au sein de la CFTC Jeunes, car je me suis beaucoup investie au sein du magasin. Il y a eu pas mal de turn-over, de nombreuses arrivées, et je me suis donc occupée des gens qui arrivaient pour leur expliquer le rôle du syndicat dans l'entreprise. Ce que tout le monde ne connaît pas, en fait. Il y a beaucoup de choses que les jeunes ne savent pas.

Comment vivez-vous votre engagement au quotidien ?

J'essaie d'informer mes collègues au maximum sur le droit du travail, et sur ce qui se passe chez But. Comme je vais souvent à la Centrale, j'arrive à récupérer beaucoup d'informations en amont, et à ouvrir une communication et un dialogue. Pareil avec la direction, j'essaie toujours de dialoguer, même si ça coince parfois. Je pense que le dialogue résout pas mal de soucis, et nous a d'ailleurs permis d'obtenir de nombreuses choses.

Quel a été l'impact de votre adhésion sur votre vie ?

Cela m'a fait découvrir un autre monde, que je ne connaissais pas du tout. On a souvent des préjugés pas forcément très positifs, quand on n'en fait pas partie. Puis, on se rend compte que non, être syndicaliste n'est pas si facile que ça, et qu'il s'agit de personnes qui s'investissent énormément, et donnent beaucoup d'elles-mêmes.

“

JE SOUHAITE FAIRE AVANCER

LES CHOSES POUR ESSAYER

DE RÉÉQUILIBRER VIE

PROFESSIONNELLE ET VIE

PRIVÉE DES SALARIÉS

La crise liée au Covid-19 a-t-elle influé sur votre façon de vous engager ?

De m'engager non, mais la crise a changé notre façon de travailler. Il faut porter une vigilance accrue aux collègues qui ne vivent pas bien cette période. Pour certains, résumer la journée à venir travailler et à respecter le couvre-feu est compliqué à vivre. Donc on essaye de les aider, mais ce n'est pas toujours facile.

Quelles sont vos attentes pour l'année à venir ?

La CFTC Jeunes est un super moteur d'insertion pour les jeunes. Avec tout ce qui s'est passé, les fermetures, j'ai eu le temps de ne faire qu'une formation en gestion des conflits. J'aimerais du coup me former davantage, et puis faire avancer les choses pour essayer de ramener un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés. ■



AVEC LA FORMATION PRO,
ON NE LAISSE PERSONNE
SUR LE CARREAU.

POUR LA CFTC,
LES FORMATIONS
PROFESSIONNALISANTES
SONT DES VOIES
D'EXCELLENCE.

Aides à l'apprentissage
et à la professionnalisation,
augmentation des places en
formation qualifiante, CAP ou BTS...

Il y a plus d'une solution pour vous former !
Pour réussir, la CFTC vous donne toutes les bonnes cartes.

Plus d'infos sur cftc.fr

DROIT DE RETRAIT DU SALARIÉ

QUAND ET COMMENT L'EXERCER ?

LE DROIT DE RETRAIT PERMET AU SALARIÉ DE CESSER SON ACTIVITÉ S'IL ESTIME QU'ELLE REPRÉSENTE UN DANGER POUR SA SANTÉ OU SA SÉCURITÉ. À L'HEURE DE LA PANDÉMIE DE CORONAVIRUS, PEUT-IL ÊTRE INVOQUÉ ? VOICI DANS QUELS CAS ET SOUS QUELLES CONDITIONS IL PEUT S'EXERCER.



Dans le contexte actuel de pandémie, le droit individuel de retrait ne peut, en principe, pas trouver à s'exercer.

Alors que le Covid-19 circule toujours dans l'Hexagone, le droit de retrait est plus que jamais d'actualité. Si ce droit, qui autorise le salarié à stopper son activité, est fondamental, son application est parfois complexe et sujette à contestation. Faisons le point !

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

- Définition selon le Code du travail

L'article L4131-1 du Code du travail autorise tout salarié, quelle que soit son activité, à cesser de travailler dès lors qu'il a un « motif raisonnable de penser » qu'une situation présente un « danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ». Dans ces conditions, le droit de retrait s'exerce sans l'accord de l'employeur et

n'entraîne aucune retenue sur salaire ni aucune sanction.

Le salarié qui fait valoir son droit de retrait est toutefois appelé à rester vigilant : l'arrêt de son activité ne doit pas entraîner pour autrui (collègue, usager...) une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L4132-1). Il doit par ailleurs rester à la disposition de son employeur.

Le droit de retrait est un droit individuel, même s'il s'inscrit souvent dans une démarche collective, dès lors que plusieurs salariés décident de l'exercer simultanément. Il ne doit pas être confondu avec le droit de grève, droit collectif servant à faire valoir des revendications professionnelles et entraînant une perte de salaire.

- Dans quels cas un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Le Code du travail autorise le salarié à faire valoir son droit de retrait en cas de « danger grave et imminent », c'est-à-dire susceptible d'entraîner, à tout moment et dans un délai rapproché, un événement menaçant sa vie ou impactant lourdement sa santé.

Le danger invoqué peut être propre à un salarié, lié à sa situation personnelle ou à son état de santé (allergie à un produit par exemple). Il peut aussi être extérieur aux salariés et concerner l'ensemble d'un service ou d'une entreprise (équipements non conformes, émanations de gaz toxiques...). Les situations sont à apprécier au cas par cas.

COVID-19 ET DROIT DE RETRAIT

Il est important de rappeler que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. Aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs ».

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (vitres, masques, gants, respect des gestes barrière...) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il l'a informé et préparé, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut, en principe, pas s'exercer. L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif. Néanmoins, dès lors que les activités le permettent, le télétravail doit être généralisé. Mais en l'état actuel de la réglementation, il est impossible de contraindre les employeurs à recourir systématiquement au télétravail. Il s'agit d'une « quasi-obligation » qui découle du protocole sanitaire, qui constitue un ensemble de recommandations, mais qui n'a pas valeur de loi, ni force contraignante. Cependant, dans le contexte actuel, il semble difficile de ne pas l'appliquer.

- L'appréciation du danger et la « bonne foi » du salarié

La gravité et l'imminence du danger, ainsi que le caractère « raisonnable » du motif invoqué, ne sont pas toujours simples à évaluer. La notion de « danger grave et imminent » semble surtout caractériser une situation exceptionnelle, menaçant sérieusement la vie ou la santé du salarié, et nécessitant une réponse immédiate de l'employeur.



Le danger invoqué pour exercer le droit de retrait peut être lié à la situation personnelle ou l'état de santé d'un salarié.

En cas de contestation par l'employeur, il conviendra de prouver la bonne foi du salarié, et non l'existence effective d'un danger grave et imminent. Le motif du droit de retrait s'apprécie subjectivement, du point de vue du salarié. Face à la libre interprétation permise par la loi, comment trancher ? Le droit de retrait est un droit jurisprudentiel, c'est-à-dire que la justice se fonde sur les jugements précédemment rendus dans des cas similaires. C'est notamment ce qui rend l'application du droit de retrait difficile lors d'une situation inédite.

Exercice du droit de retrait : comment procéder ?

- Avant le droit de retrait : alerter et dialoguer

Premier réflexe : prévenir l'employeur via le droit d'alerte – par écrit idéalement, même si la loi ne l'impose pas, ou via le CSE quand il y en a un. À la différence du droit de retrait, le droit d'alerte ne s'accompagne pas d'un arrêt de l'activité. Comme le droit de retrait, le droit d'alerte exige une réponse immédiate de l'employeur, qui doit tout mettre en place pour écarter durablement le danger.

- Le droit de retrait en ultime recours

Le droit de retrait doit être utilisé avec prudence, dans les limites fixées par la loi. Le salarié est autorisé à cesser son activité sans l'accord de son employeur et sans préavis. Il est toutefois tenu de l'informer avant de quitter son poste, en décrivant

RECOURS ABUSIF AU DROIT DE RETRAIT : QUELLES SANCTIONS ?

Le salarié qui se retire de son poste sans motif raisonnable s'expose toutefois à des sanctions. L'employeur peut retenir sur son salaire l'équivalent des heures non travaillées. Il peut aussi le mettre à pied ou engager une procédure de licenciement pour faute (insubordination, acte d'indiscipline). Le salarié qui exerce son droit de retrait sans tenir compte du nouveau danger auquel il expose ses collègues (ou un tiers) encourt lui aussi des sanctions disciplinaires, et pénales.

avec précision la nature du danger qui motive sa décision. La loi n'impose aucun formalisme, mais il est nettement préférable de procéder par écrit.

Ce document écrit permettra de consigner les motifs du salarié et les risques encourus. Il constituera une pièce importante en cas de contestation par l'employeur. Attention : même lorsque le droit de retrait s'inscrit dans une démarche collective, chaque salarié est tenu d'informer individuellement l'employeur avant de stopper son activité.

L'exercice du droit de retrait n'est pas limité dans le temps. Tant que le danger n'est pas totalement écarté, l'employeur ne peut pas obliger un salarié à reprendre son activité. ■

RECONVERSION PROFESSIONNELLE

CINQ MÉTIERS QUI RECRUTENT

GRÂCE AUX DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LES SALARIÉS PEUVENT ENVISAGER UNE RECONVERSION À TOUT MOMENT DE LEUR CARRIÈRE. VOICI CINQ IDÉES DE MÉTIERS VERS LESQUELS IL EST POSSIBLE D'ÉVOLUER ET QUI EMBAUCHENT.



L'informatique et le numérique sont parmi les secteurs les plus porteurs. Ici une graphiste multimédia travaillant sur un jeu vidéo en ligne.

Grâce à la formation continue, les actifs peuvent évoluer dans leur domaine mais aussi envisager une reconversion dans un autre métier ou secteur d'activité, plus porteurs sur le marché de l'emploi.

Les métiers de l'informatique et du numérique

Devenez développeur web, data scientist, traffic manager... De nombreuses écoles et entreprises proposent des formations courtes mais intensives, avec contrat à la clé (CDI le plus souvent). À l'ère du digital, le secteur du numérique recrute (2,5 fois plus que les autres secteurs d'après les chiffres de Pôle emploi), tout en étant accessible à un grand nombre de salariés en reconversion, pour peu qu'ils aient suivi la bonne formation. En présentiel ou à distance, d'une durée moyenne comprise entre six et douze

mois, cet enseignement vous permettra d'acquérir des compétences techniques rapidement mises en application. Ce sera peut-être aussi l'occasion de tirer parti d'un talent jusqu'alors inexploité. Comment ? En vous spécialisant dans le web design ou le graphisme multimédia par exemple, si vous avez une aptitude particulière pour le dessin.

Les métiers de l'immobilier

Autre secteur porteur, avec la création de 6 000 à 7 000 emplois par an : l'immobilier. Quel métier pour se reconvertir ? Agent immobilier, mais aussi gestionnaire locatif, responsable foncier, négociateur... Des professions valorisantes, accessibles aux débutants en provenance d'univers très différents. Certaines écoles proposent des formations courtes à l'intention des travailleurs en reconversion. À noter également que de nombreuses

entreprises du secteur cherchent à attirer de nouveaux talents et sont prêtes à les former en alternance. La garantie d'une insertion rapide dans votre nouveau secteur d'activité.

CHANGER DE MÉTIER : AVEC QUELS OUTILS ?

Du CPF (compte personnel de formation) à la VAE (validation des acquis de l'expérience), en passant par le projet de transition professionnelle, de nombreux dispositifs existent pour évoluer et se former. Repensés par la loi Avenir professionnel de 2018, ils vous permettent de financer une formation, de prendre un congé dédié, de monter en compétence ou d'envisager une reconversion.

Les métiers de l'artisanat

L'artisanat est un secteur d'activité propice à la reconversion, sous le statut d'indépendant via la création ou la reprise d'une entreprise, mais aussi en tant que salarié. Les TPE recrutent et la plupart des écoles proposent des formations courtes accessibles aux travailleurs souhaitant se reconvertir. Un exemple ? L'École de boulangerie artisanale et son CAP de six mois, réservé aux adultes en reconversion, éligible au CPF. Cette école propose aussi une formation de quatre semaines pour devenir aide-boulangier. Les possibilités offertes par l'artisanat sont multiples : étudiez-les en fonction de vos aptitudes et affinités. Parallèlement aux voies traditionnelles, de nombreux métiers se développent, avec l'essor des nouvelles technologies mais aussi l'apparition de procédés innovants, durables et plus écologiques.



Les professions libérales ont besoin de recruter des collaborateurs. Parmi les métiers les plus recherchés : secrétaire médicale.

MÉTIER QUI RECRUTE : OÙ S'INFORMER ?

Si de grandes tendances sont identifiables sur l'ensemble du territoire, les opportunités d'emploi varient selon les régions. Quelles entreprises recrutent près de chez vous ? Quels sont les profils les plus recherchés ? À l'inverse, quels sont les secteurs d'activité saturés ou sans débouchés ? Pour bien choisir votre formation et réussir votre reconversion, prenez le temps de croiser ces informations avec la liste des professions qui vous attirent. Dans un premier temps, vous pouvez vous renseigner auprès de Pôle emploi, de l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), de l'Apec, ainsi qu'auprès des conseils régionaux. Les régions proposent fréquemment sur leur site web des dossiers emploi et formation.

Les métiers des professions libérales

Les professionnels libéraux ont besoin de recruter des collaborateurs. Ce sont les professionnels de la santé (médecins généralistes, chirurgiens-dentistes, pharmaciens...), du droit (avocats, huissiers de justice, notaires...), et du « cadre de vie » (architectes, experts-comptables, experts fonciers...) qui exercent leur activité de manière indépendante. Les métiers des TPE libérales sont des métiers variés et valorisants, auxquels on ne pense pas toujours dans le cadre d'une reconversion. Certains postes sont pourtant accessibles à l'issue d'une formation courte. Parmi les métiers les plus recherchés : secrétaire médicale.

Les métiers des services aux entreprises

Ce choix de reconversion sera particulièrement adapté aux cadres qui souhaitent évoluer tout en

tirant parti de leur expertise. Les métiers de formateur, consultant ou coach par exemple répondent à une demande très actuelle des entreprises. Ils s'exercent sous le statut de salarié ou d'indépendant, dans des domaines aussi variés que la finance, les ressources humaines, la communication, le management, l'agronomie... Tout comme dans l'artisanat, les métiers liés à la transition énergétique et à l'économie responsable sont en plein essor. Les experts du recyclage, du traitement des déchets ou encore des énergies renouvelables seront de plus en plus plébiscités dans les années à venir.

ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS SA RECONVERSION : LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Quel que soit votre projet de reconversion, concrétisez-le grâce au conseil en évolution professionnelle (CEP). Il s'agit d'un service gratuit, individuel et confidentiel, accessible à tous les actifs et assuré par des conseillers d'organismes habilités (Pôle emploi, Apec, CAP emploi...). Réflexion et accompagnement sont souvent les clés d'une reconversion professionnelle réussie.

Vos représentants du personnel sont également disponibles pour répondre à vos questions et vous informer sur l'ensemble de vos droits à la formation. N'hésitez pas à solliciter les membres du CSE, désormais présents dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. ■

La rédaction

FRAUDE SOCIALE

TOUTE LA LUMIÈRE SUR LE TRAVAIL AU NOIR

À TÂCHE ÉGALE, DROITS INÉGAUX. LE TRAVAIL ILLÉGAL, OU TRAVAIL DISSIMULÉ PARCE QUE SOUSTRAIT AUX DÉCLARATIONS FISCALES, EST UNE FRAUDE MAJEURE EN CE QU'IL PÉNALISE CELUI QUI L'EXERCE AINSI QUE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL.



CHIFFRE CLÉ

708,31 millions d'euros

C'est la somme redressée auprès des employeurs au titre des contributions sociales frauduleusement éludées en 2019.

Soit + 10,5 % par rapport à 2018 (641 M€)

Source : Acofs



« Le travail illégal : ses formes et ses sanctions » ; un document CFTC à retrouver sur adherent.cftc.fr.

Qu'on l'appelle « au noir », « dissimulé » ou « non déclaré », exercer une activité sans le déclarer à l'administration fiscale est illégal. Dans les faits, le travail illégal recouvre plusieurs formes. Parmi les plus fréquentes se trouvent l'absence de déclaration d'embauche, la sous-déclaration d'heures ou encore l'emploi irrégulier de travailleurs de nationalité étrangère non autorisés à travailler. Le contexte socio-économique et les situations individuelles peuvent contraindre des actifs à accepter de travailler dans des conditions frauduleuses.

Pourquoi il est important de lutter contre le travail illégal

Lutter contre cette pratique est important. Et ce pour au moins trois

bonnes raisons. D'abord parce que dans ce cas, un travailleur ne cotise pas et n'acquiert pas de droits sociaux comme la retraite, l'assurance-maladie ou le chômage. Il est aussi privé de ses droits en matière de conditions de travail. Pour la CFTC, toute création de richesse – donc tout travail – doit générer du droit social ; et tout travailleur doit être rémunéré dignement. Dans sa dernière motion d'orientation en novembre 2019, elle le rappelle : rémunération digne signifie plus que le salaire ; ce sont aussi tous les droits associés... dont le travailleur illégal est systématiquement privé.

Ensuite, les obligations fiscales d'un employeur génèrent des finances publiques réengagées dans l'intérêt général pour les salariés et les non-salariés. Nous sommes donc tous impactés. Et troisième point : Le travail illégal crée des distorsions de concurrence entre les entreprises qui en usent et celles qui remplissent toutes leurs obligations.

Comment lutter contre cette pratique ?

Des dispositifs incitatifs permettent aux employeurs de réduire le coût du

travail (exonérations de cotisations, crédits d'impôts, aides financières au recrutement pour des publics en réinsertion...). Mais surtout, il y a les contrôles et les sanctions. Celles encourues par les employeurs diffèrent selon la nature des infractions. Le travail illégal est sanctionné par des peines cumulatives, au niveau pénal, civil, et administratif. L'employeur condamné est contraint à verser des sommes aux organismes publics ainsi qu'à la victime du travail illégal.

Les organisations syndicales peuvent accompagner ces dernières dans leurs démarches. Plus globalement, elles peuvent ester en justice dans l'intérêt de ces personnes sans avoir à justifier d'un mandat de ces derniers. Par ailleurs, l'Urssaf opère le redressement et procède au recouvrement des sommes. Des représentants des salariés – et en particulier des mandatés CFTC – siègent dans les conseils d'administration des 22 Urssaf régionales. Ils participent ainsi à la lutte contre la fraude aux cotisations et aux contributions sociales. ■

Stéphanie Baranger

ÉLECTIONS TPE : LA BATAILLE SE JOUE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Le 1^{er} février, nous avons officiellement lancé notre campagne grand public en vue des élections professionnelles dans les très petites entreprises (voir aussi pages 7 à 10). Une grande partie de la bataille se joue sur les réseaux sociaux. Une occasion de partager avec le plus grand nombre d'électeurs nos revendications pour améliorer leurs conditions de travail.

Pour suivre l'actualité de notre campagne, mais aussi toutes les autres, rendez-vous sur les réseaux sociaux de la CFTC.



REJOIGNEZ NOTRE ÉQUIPE DE GUERRIERS DU CLAVIER !



Pour nous aider à augmenter la visibilité de la CFTC, une équipe de « guerriers du clavier » s'est constituée. Ses missions ? Liker, commenter et partager certaines de nos publications sur les réseaux sociaux. Tout le monde est concerné. Chacun de nous connaît des salariés de TPE ou bien des proches de salariés de TPE. En partageant les contenus de la CFTC consacrés aux TPE, nos guerriers du clavier augmentent donc la visibilité de notre syndicat auprès des électeurs... Et augmentent nos chances de les convaincre de voter CFTC.

Vous êtes motivés et souhaitez nous aider à augmenter la visibilité de la CFTC ? Faites-nous connaître votre motivation par mail à l'adresse tpe2021@cftc.fr.



POUR SUIVRE NOS ACTUALITÉS, RENDEZ-VOUS SUR LE COMPTE TWITTER DE CYRIL CHABANIER

Chaque jour sur son compte Twitter, Cyril Chabanier, président de la Confédération, partage en temps réel avec ses abonnés toutes les actualités de la CFTC.

Rendez-vous, si ce n'est pas déjà fait, sur son compte [@ChabanierCFTC](https://twitter.com/ChabanierCFTC).



Valentine Cuzin

**J'AI CHOISI
LA MACIF
PARCE QUE PARCE QUE
JE VEUX LE JE VEUX LE
MEILLEUR AU MEILLEUR AU
MEILLEUR PRIX. MEILLEUR PRIX,
JE VOTE.**

**ÉLECTIONS
DÉLÉGUÉS
2021**

**DU 22 MARS
AU 16 AVRIL**

Chaque jour, vos délégués s'engagent
pour défendre vos intérêts.

**Parce qu'il n'y a pas de nous sans vous,
votez pour vos délégués sur jevote.macif.fr**

