



N° 1568-69 | JUILLET / AOÛT 2021
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE

Accord post-Brexit : pêche en eaux troubles ? | Pages 2 et 3

Entretien avec Bruno Dachicourt, responsable CFTC pour la pêche

Décrypter les inégalités | Page 4

Rapport sur les inégalités en France, édition 2021

Bon de commande Agendas 2022 | Page 5

DÉBAT ET PROSPECTIVE

Quel avenir en « communs » ? | Pages 6 et 7

Entretien avec Bernard Ibal, ancien vice-président confédéral

UNE RENCONTRE AVEC

Sylvie Amblot | Pages 8 et 9

« La grosse vague de chômage n'est pas venue », explique la présidente du Syndicat national CFTC Emploi

HANDICAP ET MAINTIEN EN EMPLOI

Premier webinar au franc succès ! | Page 10

L'inaptitude en 5 points | Page 11

Prévention : de prochaines avancées ? | Page 12

MICRO-SOCIAL

PSA | Pages 14 et 15

La CFTC dit non au 100% télétravail



Crédit : G. Bindi

Le passage en force : jamais !

Les partenaires sociaux ont été conviés à l'Élysée, le 6 juillet, pour plancher sur quelques-uns des « dossiers chauds » de la rentrée. Contexte sanitaire, plan de relance, réforme des retraites : autant

de sujets sur lesquels j'ai tenu au président de la République des propos aussi simples que forts et déterminés.

Concernant la crise sanitaire, la question n'est plus de savoir s'il y aura ou non une 4^e vague... mais d'en anticiper les conséquences. Celles-ci dépendent, pour une bonne part, du pourcentage de notre population vaccinée. La CFTC a toujours préféré la liberté de choix aux diktats venus d'en haut. Mais j'ai rappelé au Président qu'il n'y a pas de vraie liberté sans responsabilité. Nos concitoyens qui choisissent, en toute conscience, de ne pas recourir au vaccin doivent aussi assumer les conséquences de ce libre choix. Plutôt que d'imposer la vaccination, la CFTC opte pour l'incitation forte au moyen du Pass vaccinal.

À partir de quel pourcentage de personnes vaccinées pourrions-nous éviter l'engorgement des hôpitaux et sa conséquence directe, à savoir un nouveau confinement ? Difficile à dire, mais une chose m'apparaît certaine : notre pays et son économie ne peuvent plus s'offrir le « luxe » d'un reconfinement. Nos entreprises et leurs travailleurs ne peuvent indéfiniment s'abreuver au robinet du « quoi qu'il en coûte » sans insulter leur avenir. J'ai redit au président de la République que l'urgence était à la mise en œuvre effective du plan de relance économique et, plus particulièrement, industrielle. Un plan de relance dont les aides publiques doivent être conditionnées. Des conditions écologiques certes, mais surtout d'ordre social. Il s'agit de définir, par le dialogue social en entreprise, dans les branches et dans les territoires, les solutions de sortie de crise. Qu'il s'agisse de réindustrialisation, de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ou encore de formation professionnelle, ces dernières seront d'autant plus acceptables et acceptées que les principaux concernés auront été impliqués. Enfin, j'ai dit au Président qu'avec de telles urgences, les dix mois qui nous séparent des urnes ne pouvaient pas être inutiles ! Nous ne manquerons pas de défis ni de travail... Nul besoin, donc, d'agiter le chiffon rouge des retraites avec un report précipité de l'âge légal de départ. Convaincue que le système actuel est tout sauf juste, la CFTC reste favorable à l'instauration d'un régime universel par points. En revanche, elle s'opposera sans réserve à toute tentative de passage en force !

Cyril Chabanier,
président confédéral



Crédit : Gaëtan Morlier

Sur une centaine de navires français pêchant dans les eaux territoriales anglaises de la Manche, 23 seulement ont à ce jour reçu l'autorisation britannique de poursuivre leur activité... Une situation extrêmement préoccupante à Boulogne.

EUROPE

Accord post-Brexit : pêche en eaux troubles ?

Les pêcheurs des Hauts-de-France malmenés dans l'exercice de leur travail : c'est l'une des conséquences du Brexit. Bruno Dachicourt, responsable CFTC pour le secteur de la pêche, nous explique pour quelles raisons les impacts du Brexit sont si prononcés et trace quelques lignes pour un avenir plus serein.

Vous avez interpellé, en avril dernier, le député de votre circonscription, Pierre-Henri Dumont, au sujet de l'accord de pêche post-Brexit (lire notre numéro de juin). En quoi cette démarche vous a-t-elle paru nécessaire ?

Bruno Dachicourt : J'ai eu cette opportunité grâce à Robert Martel, responsable CFTC du Calaisis. Il est parvenu à obtenir un rendez-vous avec le député (*Les Républicains, Ndlr*) et m'a proposé de l'y accompagner. Ça m'intéressait particulièrement, car Pierre-Henri Dumont avait participé à un rapport de l'Assemblée nationale sur la pêche, avant le Brexit. Il connaît donc bien le dossier.

Le souci, c'est que la pêche constitue un petit secteur économique au niveau européen. Pour vous donner un ordre d'idée, il est comparable au secteur de la tomate en France ! Par conséquent, la pêche est souvent la «variable d'ajustement» des politiques européennes. On cherche en priorité des consensus dans d'autres secteurs, et le nôtre se

trouve être la «dernière roue du carrosse». Mais, pour la France, en particulier le littoral des Hauts-de-France, les enjeux sont autrement considérables. Sur Boulogne, ce sont 5 000 emplois directs et indirects actuellement en jeu. Il faut donc sensibiliser, informer au mieux nos représentants politiques.

Pourtant, le volet «pêche» de l'accord commercial post-Brexit¹ avait été plutôt bien accueilli...

Oui, on a poussé un «ouf» de soulagement à Noël... Soulagement de bien courte durée ! Ce dont on avait peur, c'est de ne plus avoir accès aux eaux territoriales anglaises de la Manche. Or, nos peurs se sont concrétisées. Sur une centaine de navires français pêchant traditionnellement dans ces eaux, 23 seulement ont à ce jour reçu l'autorisation britannique de poursuivre leur activité. Le problème n'est pas l'accord... C'est le non-respect de cet accord par les Anglais. Peu *fair-play*, ils ajoutent progressivement des clauses à cet accord, de façon totalement illégale.

Si c'est illégal, pourquoi ne pas leur interdire une telle pratique?

C'est ce que nous voulons à la CFTC! Puisque l'accord n'est pas respecté, nous avons demandé la mise en place de mesures de rétorsion au niveau européen, mesures prévues par l'accord. Sauf qu'il faut recueillir le consentement unanime des 27 pays membres au préalable. Et que la France est la seule à être réellement impactée. Les autres pays, de l'Est notamment, ont des intérêts au Royaume-Uni et se montrent réticents. Les Britanniques jouent la montre... Le but est de leur rappeler qu'on est dans notre bon droit, qu'on ne va pas lâcher...

Ce qui explique le blocage médiatisé du port de Saint-Hélier, à Jersey², début mai?

C'est exactement cela, pour dénoncer l'ajout illégal de nouvelles modalités. Il faut savoir que, pendant que les bateaux français bloquaient le port de Jersey, les pêcheurs de l'île vendaient leurs poissons à Grandville. Le Royaume-Uni consomme peu et exporte sa pêche à 80, voire 90%. 70% de ces exportations se retrouvent sur le marché européen, dont le marché français! Il faut vraiment revenir à une vision globale, incluant aussi la pêche hollandaise.

Les Pays-Bas pêchent aussi dans la Manche?

Tout à fait! Ayant épuisé les ressources en mer du Nord, ils se sont repliés sur la Manche il y a quelques années. Le droit européen le leur permettait. Eux ne peuvent absolument plus prétendre accéder aux eaux anglaises aujourd'hui, puisqu'ils n'ont aucune antériorité de pêche sur la période de référence (2012-2016). Leur flottille reporte donc tout son effort de pêche dans les eaux territoriales françaises... qui sont aussi les eaux communautaires! Et vu que la flottille française se voit en majeure partie cantonnée dans ces mêmes eaux, la situation est devenue ingérable. Ce qu'on pêchait sur une année, on le pêche quasi en six mois maintenant. La ressource ne pourra pas le supporter...

Les conséquences du Brexit sont venues amplifier une situation déjà préoccupante...

Complètement! Il y a 10 ans, la CFTC revendiquait avec force un plan de gestion pour la Manche, visant à encadrer l'effort de pêche. On n'a rien obtenu au niveau européen. Et, en 10 ans, on a déjà beaucoup perdu. On continue d'en payer les frais. En ce moment, il y a des entreprises qui ferment, il y a des pertes d'emplois qu'on ne récupérera pas.

Outre l'application des mesures de rétorsion, que revendique la CFTC aujourd'hui?

Du concret. On demande un contrôle des bateaux hollandais qui débarquent à Boulogne, comme nous y sommes nous-mêmes soumis. Il n'y a actuellement aucun contrôle pour eux : ni au débarquement, ni quand la marchandise repart en camion. Ce qu'on a à cœur, c'est d'adapter l'effort de pêche à la ressource, et non de la piller. Il en va de nos emplois comme de notre environnement.

Avec le Pacte vert européen³, les politiques environnementales semblent être enfin prises en compte...

Le souci de la CFTC, c'est de veiller à inclure l'humain dans les politiques environnementales. Car ce n'est pas toujours le cas. Par exemple, la directive européenne de 2018, alors appelée «zéro rejet», a dégradé les conditions de travail des hommes, pour un gain environnemental quasi nul. Quand nous pêchons, il nous arrive de remonter des poissons non commercialisables. Nous les rejetons alors en mer. L'objectif de l'Europe était le même que le nôtre : améliorer la sélectivité, à savoir réduire les rejets. Mais nous avons alerté sur la méthode retenue, qui consistait à garder ces rejets, à les traiter, les descendre en cale, les ramener au port. Un surcroît de travail immense pour des marins rémunérés «à la part». Nous avons proposé une alternative basée sur le comptage et l'enregistrement des rejets. Nous nous sommes appuyés sur la directive 2017/159⁴. Celle-ci précise qu'aucune réglementation européenne ne peut dégrader ou remettre en cause des acquis sur les conditions de travail.

La pêche constitue, au niveau européen, un secteur comparable à celui de la tomate en France!

Malgré le soutien du syndicat European Transport Federation, nous n'avons pas été entendus. Les études mises en place entre-temps prouvent, hélas, que nos alertes étaient fondées.

Autre exemple plus frappant, l'installation de certains parcs éoliens *offshore* dans... des zones de frai, c'est-à-dire de reproduction! C'est une incohérence que la CFTC a vivement dénoncée! Nos bateaux évitaient ces zones aux périodes essentielles du cycle de la ressource... et on y a coulé du béton! Cela a complètement changé la morphologie de l'environnement marin.

Le Pacte vert aura beaucoup d'impacts sur la filière de la pêche. Et ils seront positifs si l'humain et le social sont pleinement associés aux considérations environnementales. Ce n'est qu'en imbriquant étroitement ces trois volets dans nos réflexions que celles-ci se révéleront vraiment constructives.

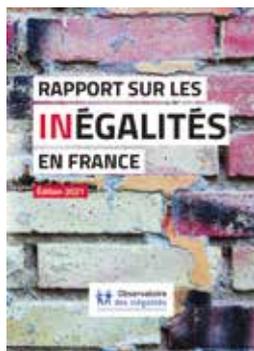
■ Propos recueillis par MV

1. La conclusion de cet accord entre le Royaume-Uni et l'Union européenne avait été annoncée le 24 décembre 2020. Il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

2. L'île de Jersey, située dans la Manche, est une dépendance autonome du Royaume-Uni.

3. Lire notre numéro d'avril 2021, «Le Pacte vert sera-t-il tenu?».

4. Directive (UE) 2017/159 du Conseil du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche.



ÉCONOMIE ET SOCIÉTÉ

Décrypter les inégalités

Le Rapport sur les inégalités en France, édition 2021, est sorti! Ordonner les éléments et cibler les indicateurs qui

permettent de suivre les écarts persistants afin de produire un « diagnostic fondant la réflexion et l'action » : tel est l'objectif des auteurs du rapport. Les premières données sur la crise Covid ainsi que la dégradation des conditions de travail ont particulièrement retenu notre attention.

Nous traversons la plus grande crise économique que notre pays ait connue depuis la Seconde Guerre mondiale (depuis l'existence de données précises). Cette crise révèle des inégalités préexistantes (de logement, salaire, pénibilité au travail, d'espérance de vie...). Elle les a creusées, car les plus démunis sont toujours aux premières loges des crises. Les 200 milliards d'euros d'aide publique (pour 2020 et 2021) ont sans aucun doute permis d'amortir le choc en évitant l'explosion de ces inégalités – imaginons ce qu'il serait advenu si l'on avait arrêté de payer les fonctionnaires qui ne pouvaient plus travailler, s'il n'y avait pas eu d'indemnités de chômage partiel... Mais l'Observatoire des inégalités¹ regrette que cette somme n'ait pas été utilisée pour agir de façon structurelle. L'édition 2021 de son *Rapport* couvre quatre grands champs : les revenus, l'éducation, le travail et les modes de vie. Et livre un premier bilan des effets de la crise Covid.

La première des inégalités face au virus est l'âge

Si peu de données sont disponibles pour évaluer à ce jour les impacts véritables de la Covid sur les inégalités², on peut malgré tout affirmer que c'est sur la santé qu'elle a eu le plus d'effet. Car on meurt de la Covid. Et la première des inégalités face à la santé, c'est l'âge (et non pas le niveau de vie, même si les plus favorisés sont mieux protégés du point de vue sanitaire). Selon l'Insee, en 2020, le nombre de morts de moins de 25 ans a baissé – notamment du fait de la moindre circulation routière – et celui des plus de 70 ans a augmenté (de 13,6% pour les 70-79 ans ; 8,7% pour les 80-89 ans et 11,8% pour les 90 ans et plus). Les inégalités sociales ont accentué les effets de la crise sanitaire : à âge équivalent, les 20% de personnes aux niveaux de vie les plus faibles ont un risque 1,5 fois plus élevé de souffrir d'une pathologie qui peut déboucher sur une forme grave de la

Que sait-on vraiment des six millions de personnes handicapées* ?

La dernière enquête sur la perte d'autonomie et le handicap en France date de 2008. La prochaine étude détaillée sur le sujet devrait avoir lieu entre octobre 2021 et juin 2022, avec de premières données livrées en 2023 au plus tôt. En outre, les données disponibles sont très générales, déplore l'Observatoire des inégalités dans son *Rapport*.

Or, il faut des données précises et régulières pour mettre en place des politiques adaptées, pour apporter des réponses pertinentes aux besoins particuliers des travailleurs handicapés (en matière de postes de travail et de formation, par exemple). Il faut pouvoir analyser finement les conditions de vie des personnes en situation de handicap par rapport au reste de la population pour pouvoir espérer réduire les inégalités.

** « Si l'on considère les personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap et celles déclarant souffrir d'une maladie ou d'un problème de santé chronique ou de caractère durable les limitant depuis au moins 6 mois dans leurs activités quotidiennes, 5,7 millions de personnes de 15 à 64 ans sont en situation de handicap ». Source : Dares. Au sujet du handicap, lire aussi notre dossier pages 10 à 12.*

maladie que les 20% aux niveaux de vie les plus élevés. Et sur l'emploi? À très court terme, on observe une diminution de l'intérim et des CDD, mais les effets restent encore difficiles à mesurer en termes de chômage.

Le travail n'utilise pas tout le monde de la même manière

En matière de conditions de travail, l'Observatoire suit des indicateurs depuis 2005. Aucun ne s'améliore. Port de charges lourdes, travail debout, expositions aux nuisances environnementales (pollution au travail), au bruit, aux produits cancérigènes, travail à la chaîne ou soumis à la cadence d'une machine, manque d'autonomie, travail répétitif, accidents du travail... Pour chacun de ces indicateurs, l'Observatoire note une détérioration... Et le fait que les travailleurs les moins qualifiés sont les plus exposés.

■ SB

1. Organisme indépendant, l'Observatoire des inégalités publie tous les deux ans un *Rapport sur les inégalités en France*. Pour le télécharger : www.inegalites.fr.
2. Les auteurs du rapport estiment que les impacts de la crise Covid sur les inégalités ne pourront probablement pas être mesurés avant 2022.

Commandez votre agenda CFTC 2022



L'agenda CFTC 2022 avec :

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

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



Bon de commande à retourner à la boutique CFTC

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

AGENDA DE DE POCHE 8,8 X 17 CM		
PRIX UNITAIRE € TTC	QUANTITÉ	MONTANT
1,38 €		

AGENDA DE DE BUREAU 16 X 24 CM		
PRIX UNITAIRE € TTC	QUANTITÉ	MONTANT
4,34 €		

NOM ET ADRESSE OÙ DOIT ÊTRE EXPÉDIÉE LA COMMANDE	
NOM :	
AD. :	
CP :	VILLE :
TÉL. :	
E-MAIL :	
RÈGLEMENT	
<input type="checkbox"/> chèque bancaire ou postal à l'ordre de la CFTC	
<input type="checkbox"/> débit d'office uniquement pour les FD, UD et UR dont le compte est positif	

NOM ET ADRESSE DE FACTURATION SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EXPÉDITION	
NOM :	
AD. :	
CP :	VILLE :
TÉL. :	
E-MAIL :	
DATE SIGNATURE (OBLIGATOIRE POUR LES FD, UD, UR)	

*Offre valable en France métropolitaine, DOM et TOM. À partir de 1 exemplaire, livraison franco de port sur toute la France, y compris dans les Drom-COM. Pas de livraison selon demande particulière (ex: livraison à un étage). Premières expéditions durant la première quinzaine d'octobre 2021.



ÉCONOMIE ET SOCIÉTÉ

Quel avenir en « communs » ?

Environnement, santé publique, logiciels libres.... La notion de « communs » revient au cœur du débat. Bernard Ibal, agrégé et docteur en philosophie, ancien vice-président de la Confédération, nous explique les atouts de ce droit d'usage par rapport au droit de propriété classique.

Que sont les biens communs ?

Bernard Ibal : Les biens communs sont des ressources qui n'appartiennent ni à la puissance publique, que ce soit l'État ou une collectivité territoriale, ni à un propriétaire de droit privé, que ce soit une entreprise ou un particulier. Ces ressources sont gérées et entretenues par ceux qui en font usage et qui, de ce point de vue, forment une communauté. Ce n'est pas là une chose nouvelle. L'atmosphère est un bien commun; les océans, au-delà des eaux territoriales, sont un bien commun.

Aujourd'hui, le droit les ignore et ne leur confère pas un statut spécifique. Mais cela n'a pas toujours été le cas. Le droit romain, par exemple, prévoyait le terme de *nullius* pour désigner un bien commun, dont nul n'était le propriétaire. Autre exemple, au Moyen-Âge, certains pâturages étaient traités comme des communs : chacun pouvait y faire paître ses animaux librement. Puis, avec le développement économique, ces communs sont passés, pour la plupart, dans le domaine de la propriété privée ou publique, de gré ou de force.

Pourquoi reparle-t-on des communs aujourd'hui ?

Les communs font parler d'eux pour au moins deux raisons. Avec le web et ses possibilités démultipliées de partage – ce que l'on appelle le *peer-to-peer* – sont apparus de nouveaux communs : Wikipédia en est un excellent exemple. Wikipédia n'appartient à personne; ce sont ses usagers qui l'entretiennent, en y contribuant et en le mettant à jour. Par ailleurs, avec les problèmes écologiques que l'on sait, des communs comme l'air ou l'eau sont devenus des thèmes de préoccupation majeurs. Et l'on s'inquiète, à raison il me semble, du vide juridique dans lequel ils se trouvent !

Des économistes réputés reprennent ce concept ancien, à partir, donc, du droit romain, qui distinguait trois dimensions de la propriété : l'*usus*, qui est le droit d'usage, le *fructus*, qui est le droit de tirer profit de sa propriété, et l'*abusus*, qui est le droit de s'en défaire. Dans la perspective des communs, on ne retient que l'*usus*, le droit d'usage. Une prix Nobel d'économie, Elinor Ostrom, l'a mis en pratique afin de

résoudre les difficultés liées à l'exploitation d'une nappe phréatique, dans le sud de la Californie. L'exploitation privée ne fonctionnait pas, car elle engendrait des tarifs prohibitifs. L'exploitation publique ne fonctionnait pas mieux, en raison de complexités administratives. La transformation en commun de la nappe phréatique a permis d'assurer son entretien et son exploitation par les paysans. Vous voyez qu'on n'est pas que dans la théorie, là! C'est un concept pratique. L'économiste et jésuite Gaël Giraud met également les communs à l'honneur, dans une perspective écologique, notamment.

L'idée fait-elle son chemin en politique ?

On ne parle pas des communs tous les jours dans les journaux, c'est certain. Mais l'idée fait son chemin. La sénatrice de la Charente, Nicole Bonnefoy, a fait des propositions, en décembre 2017, pour que la loi française intègre cette notion. Proposition restée sans suite à ce jour, mais tout de même. Le président de la République, en mai 2020, a proposé que le vaccin contre la Covid-19 puisse devenir un « *bien public mondial* ». Il suivait en cela la présidente de la Commission européenne, Ursula Von der Leyen. Ce sont là des femmes et hommes politiques établis, ce ne sont pas des utopistes.

Alors, certes, comme on l'a dit, un bien commun n'est pas une propriété de la puissance publique, mais en pratique, un commun peut prendre un visage plus complexe. Si différents États font usage de ce bien, c'est un commun, même si des puissances publiques sont à la manœuvre. Notez que les vaccins sont depuis plusieurs années au cœur de ce débat. Kofi Annan, secrétaire général de l'Organisation des Nations unies de 1997 à 2006, avait plaidé la cause des vaccins comme biens communs. Médecins sans frontières et l'Institut Pasteur œuvrent également en ce sens.

Cette perspective ne risque-t-elle pas de décourager l'investissement dans la recherche et développement par des acteurs privés ?

C'est l'argument récurrent contre l'avènement de communs de la santé. Mais des astuces existent. Il est possible, par exemple, de différer l'entrée du vaccin dans les communs, ou de laisser le laboratoire exploiter en exclusivité la molécule dans tout autre médicament que le vaccin. Des solutions intermédiaires comme celles-ci existent. Et puis, il faut savoir que les communs n'excluent pas la reconnaissance de contributions exceptionnelles, pouvant donner lieu à des rétributions.

Il ne s'agit pas non plus de tout transformer en communs. Si l'on ne veut pas tomber dans un nouveau totalitarisme, il ne faut pas penser les communs comme devant remplacer la propriété privée et la propriété publique. Tout simplement, dans certains cas, pour des raisons relevant de la justice sociale ou, plus prosaïquement, parce que c'est plus efficace, les communs s'imposent. Ils répondent à un vide juridique qui devient gênant.

■ Propos recueillis par TI

En bref

EXPRESSION DIRECTE

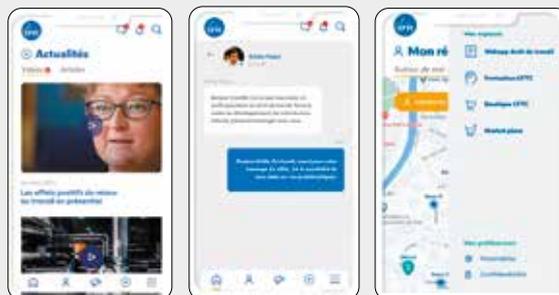
« Les travailleurs des plateformes n'ont pas droit à une protection sociale digne de ce nom. Pour la CFTC, c'est inacceptable », résume Cyril Chabanier dans le prochain épisode d'**Expression directe**.



Diffusé le 8 août prochain sur France 3, vers 10 h 45, vous pourrez le retrouver et le partager via la chaîne YouTube CFTC. L'occasion de relayer la revendication de la CFTC pour la création d'une protection sociale collective, financée par une taxe/contribution sur le chiffre d'affaires des plateformes.

BIENTÔT L'APPLI MOBILE CFTC

La Confédération lancera, à la rentrée 2021, une appli mobile dédiée aux adhérents, mais aussi aux futurs adhérents ! Objectif ? Servir le développement de la CFTC à travers un nouvel outil interactif, innovant et résolument utile ! Tout y est pensé pour favoriser le partage et les interactions, rester connecté à l'actualité CFTC, mieux accompagner les adhérents... Bref, pour **créer des communautés syndicales actives** ! Rendez-vous en septembre prochain pour en découvrir toutes les modalités.



Parmi les fonctionnalités proposées, découvrez de nouveaux formats... Discutez avec les adhérents sur messagerie... Accédez à tous les services CFTC !



UNE RENCONTRE AVEC SYLVIE AMBLOT

« La grosse vague de chômage n'est pas venue »

Présidente du Syndicat CFTC Emploi, Sylvie Amblot fait le point sur la situation des demandeurs d'emploi et sur celle des salariés de Pôle emploi, dans un contexte brûlant : suspension de la réforme de l'assurance chômage, pandémie, violences physiques...

La crise de la Covid-19 a-t-elle fait grimper le nombre de demandeurs d'emploi ?

Sylvie Amblot : Non. Nous avons vu arriver beaucoup d'intérimaires il y a un an, mais la grosse vague à laquelle nous nous attendions n'est pas venue. Ce, grâce au chômage partiel. Certes, des secteurs comme la restauration ne recrutent pas. Mais la demande des entreprises augmente dans le médico-social, le bâtiment, le transport et la logistique.

La charge de travail des conseillers s'est accrue, mais c'est en raison du plan de relance et du dispositif «1 jeune, 1 solution». Cependant, grâce à un accord signé en juillet 2020, 2 000 personnes ont été recrutées en CDD en septembre et octobre derniers, pour la prise en charge des jeunes.

Que pensez-vous de la réforme de l'assurance chômage, qui devait entrer en vigueur au 1^{er} juillet et actuellement suspendue ?

Il s'agit de la réforme la plus importante depuis plus de 30 ans... La Confédération CFTC a dit qu'elle n'allait pas dans le bon sens et nous rejoignons complètement son analyse.

Le mode de calcul envisagé des indemnités aurait des conséquences financières très lourdes pour de nombreux demandeurs d'emploi. Les travailleurs en CDD, avec des trous entre deux contrats, c'est-à-dire les plus précaires, seraient le plus pénalisés. Or, si les gens ont trop de difficultés économiques, pour se nourrir, se loger, etc., ils ne pourront pas se mobiliser pleinement sur leur recherche d'emploi.

Les salariés de Pôle emploi appréhendent-ils cette réforme ?

La direction et les agents de Pôle emploi ne font qu'appliquer les décisions du gouvernement. Mais si la réforme entre en vigueur telle quelle, nous risquons de faire face à une hausse importante des incompréhensions et, donc, de l'agressivité. Pour se préparer, les conseillers ont commencé à suivre des formations sur les aspects réglementaires et pédagogiques. En tant que représentants du personnel, nous veillons à leur contenu, au sein des commissions paritaires nationales. Quoi qu'il en soit, en cas d'application de la réforme, nous demanderons des remontées d'informations régulières sur ses conséquences.

Après le crime survenu à l'agence de Valence il y a quelques mois¹, les salariés de Pôle emploi craignent-ils davantage les violences et les incivilités ?

Le nombre de fiches d'incidents a augmenté depuis janvier, mais c'est plutôt parce qu'après le meurtre de Valence, les conseillers ont pris conscience qu'il fallait les remplir et ne plus banaliser ces situations. Les agressions qui y sont rapportées sont verbales le plus souvent, mais aussi physiques. Elles sont commises, notamment, par des personnes qui font explicitement référence à la crise sanitaire, et pour qui nous représentons l'État. Pour preuve, l'auteur du crime de Valence n'avait aucun lien avec l'agence locale, puisqu'il était inscrit à Nancy. Il n'y avait eu aucun problème dans le traitement de son dossier. Il a agi contre ce que Pôle emploi symbolise... L'augmentation de la violence n'est pas exponentielle depuis le début de la crise. Elle date en fait d'une dizaine d'années au moins, et est constatée de façon générale dans notre société. Ne soyons pas pour autant fatalistes ! Certes, notre métier se fait avec l'humain et c'est délicat. Mais on peut toujours améliorer les choses.

Comment ont réagi la direction de Pôle emploi et les représentants du personnel après ce drame ?

Les organisations syndicales représentatives de la branche, dont la CFTC, ont très vite été informées, ainsi que le CSEC². Des CSE extraordinaires se sont tenus dans toutes les régions et les CSSCT³ ont été saisies. Les agents ont été sensibilisés à l'importance de signaler les incidents via un

outil déjà existant (les fiches). Des policiers ont été dépêchés pour conseiller les agences, notamment sur la disposition des bureaux. Diverses mesures ont été prises, d'abord en matière de sécurité : fermeture des agences le lendemain du drame, agents de sécurité, vidéoprotection et réflexion sur le mobilier. Sur le plan psychologique, les agents ont pu s'exprimer en présence de leur manager. Ils peuvent aussi recourir, par téléphone ou par mail, à une cellule d'écoute assurée par des psychologues, qui existe depuis des années. Il est aussi possible de rencontrer un psychologue, avec une prise en charge par notre mutuelle.

Une mission de plus long terme a été constituée pour améliorer la perception de l'accueil par le public.

De son côté, comment la CFTC a-t-elle aidé ses adhérents ?

Les sections CFTC ont organisé des réunions d'adhérents. Nous avons pris contact avec chacun d'eux et nous sommes rendus disponibles pour écouter nos collègues... dans les limites imposées par le cadre sanitaire, bien sûr.

Il faut tout de même rappeler que les salariés de Pôle emploi ont dû s'adapter, quasi du jour au lendemain, au contexte sanitaire et faire face à des surcharges de travail. Le décès de leur collègue de Valence a généré stress et anxiété... qui ont été aggravés par les messages haineux postés contre nous sur les réseaux sociaux. Quant au reportage à charge d'*Envoyé spécial*⁴, il a parfois provoqué un fort sentiment d'injustice. Et pourtant, encore une fois, notre mission, c'est l'humain.

■ Propos recueillis par LB

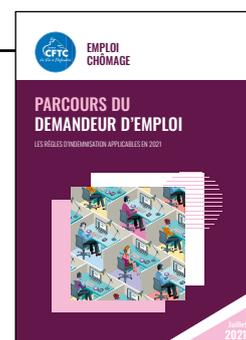
1. Le matin du jeudi 28 janvier 2021, un ingénieur de 45 ans sans emploi a assassiné, par arme à feu, une conseillère de Pôle emploi de 53 ans, dans l'agence de Valence (Drôme) où elle travaillait - 2. Comité social et économique central - 3. Commissions santé, sécurité et conditions de travail - 4. « Ma vie de conseiller Pôle emploi », diffusé dans l'émission *Envoyé spécial* du 25 mars 2021, sur France 2.

Attention, congrès !

Le prochain congrès du Syndicat national CFTC Emploi se tiendra du 20 au 24 septembre 2021, à Paris. Dans la ligne de mire de la prochaine mandature : les élections 2023 aux CSE de Pôle emploi, dont les salariés représentent 99 % des adhérents du syndicat (les autres salariés étant issus de l'Apec, l'Afpa et l'Unédic). L'objectif sera de récupérer la représentativité chez Pôle emploi, perdue en novembre 2019 (la CFTC est restée représentative dans la branche de Pôle emploi jusqu'en juin 2021). Un enjeu majeur !

Parcours du demandeur d'emploi : une réforme des règles par étapes

Dans cette dernière version, les demandeurs d'emploi trouveront – outre les informations relatives aux services et à l'accompagnement de Pôle emploi – un point sur les règles d'indemnisation. On y détaille les règles qui ont été adaptées du fait de la crise, les règles en vigueur depuis le 1^{er} juillet et le calcul de l'allocation qui s'appliquera si la suite de la réforme est validée. Pour rappel, le Conseil d'État a suspendu la date d'application du nouveau calcul initialement prévue pour le 1^{er} juillet, mais le reste de la réforme de l'assurance chômage reste applicable.



HANDICAP ET MAINTIEN EN EMPLOI

Premier webinar au franc succès !

La Confédération a rassemblé 90 personnes à son premier webinar handicap, autour d'une question très concrète : comment agir, en tant que représentant du personnel, pour aider un salarié déclaré inapte ?

«120 000 licenciements pour inaptitude par an : une fatalité?» Tel était le titre du tout premier webinar handicap organisé par la Confédération le 9 juin dernier. À l'origine de cette initiative : les animateurs du réseau handicap CFTC, qui ont convié trois spécialistes de l'inaptitude : deux de la Dreets¹ et un troisième de l'Agefiph² des Pays de la Loire (*lire nos encadrés*).

Cette première a été un franc succès, avec 90 participants. Essentiellement des délégués syndicaux et membres du réseau handicap CFTC, mais aussi des membres du réseau formation de la CFTC. Le webinar a été organisé avec l'application Zoom et un prestataire de transcription en temps réel, à l'attention des participants malentendants. Il a permis de rappeler que non, le licenciement n'est pas une fatalité en cas d'inaptitude, et qu'il existe des alternatives dans le droit du travail (*lire notre article ci-contre*).

Chaque représentant CFTC s'est ainsi vu rassuré quant à sa capacité à agir directement pour faire baisser le nombre de licenciements. Comment ?

- en incitant l'employeur à adopter une politique de prévention ;
- en étant le «tiers de confiance», capable d'écouter, informer, orienter le salarié confronté à un problème de santé ;
- en se montrant force de proposition au niveau du CSE ;
- en aidant à la recherche de solutions d'aménagement de poste ou de reclassement.

Fort de ce succès, la Confédération envisage la tenue d'un second webinar, en novembre ou décembre prochain. Le mot d'ordre : « **Faire du travail un droit pour tous** ».

■ LB

1. Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, qui remplace la Direccte depuis le 1^{er} avril.
2. Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.



Les animateurs du réseau handicap CFTC

- Jean-Michel Tessier, secrétaire général adjoint chargé du handicap ;
- François Cosker, membre de la CFTC, administrateur à l'Agefiph et membre du CNCPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées) ;
- Marie Abdali, conseillère technique handicap, égalité professionnelle et famille.

Le réseau handicap CFTC est composé de 80 militants désignés par leur structure géographique ou professionnelle. Ces militants ont suivi une formation spécifique. Ils informent, conseillent et orientent les salariés confrontés à un problème de handicap.

Contact : handicap@cftc.fr

Les intervenants du webinar

- Erwan Boisard, responsable du service Santé-Sécurité du pôle Travail, ancien inspecteur du travail (Dreets Pays de la Loire)
- D^r Joëlle Barrit, médecin inspecteur du travail (Dreets Pays de la Loire)
- Frédéric Vernon, chargé d'étude sur le maintien dans l'emploi (Agefiph Pays de la Loire)

L'inaptitude en 5 points

« Incapacité physique ou mentale pour un salarié à exercer ses fonctions » : l'inaptitude est une notion juridique peu aisée à appréhender. Voici quelques points d'éclaircissement.

À quels moments l'inaptitude peut-elle être prononcée ?

Lors d'une visite médicale, puisque c'est le médecin du travail qui prononce l'inaptitude. Il existe différents types de visite médicale : visite d'information et de prévention ou de suivi individuel renforcé ; visite de reprise, de préreprise ou à la demande (*lire l'encadré*).

C'est souvent lors de la visite de reprise que se pose la question de l'inaptitude. Elle intervient après un arrêt de travail de plus de 30 jours pour accident de travail, maladie ou accident non professionnel. Ou après un congé maternité, ou encore après une maladie professionnelle (quelle que soit sa durée). Elle doit être organisée le jour de la reprise ou dans les huit jours qui suivent. Elle permet de vérifier que le poste de travail est compatible avec l'état de santé du travailleur.

Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le rôle du médecin du travail ne se limite pas à déclarer le salarié apte ou inapte. Le cas échéant, il peut préconiser l'aménagement ou l'adaptation de son poste de travail. Il remet alors au salarié un document décrivant ses propositions. Le médecin du travail peut, en cas d'inaptitude, préconiser le reclassement du salarié. Si l'employeur a déjà été sollicité à ce sujet, le médecin pourra, lors de la visite de reprise, examiner ses propositions d'aménagement ou d'adaptation de poste, ou de reclassement.

Quoi qu'il en soit, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude au poste de travail que si trois actes ont été réalisés :

- un examen médical ;
- une étude du poste, des conditions de travail avec actualisation de la fiche d'entreprise ;
- un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

À noter, l'inaptitude partielle ou temporaire n'existe pas juridiquement.

L'inaptitude signifie-t-elle que le salarié ne peut plus travailler ?

Non. D'une part, l'inaptitude n'est pas l'invalidité, qui, elle, est déclarée par le médecin-conseil de l'Assurance maladie. D'autre part, l'inaptitude prononcée par le médecin du travail est fondée sur la compatibilité du poste précis occupé par le salarié avec l'état de santé de celui-ci.

Ainsi, après un avis d'inaptitude, le salarié peut éventuellement occuper un autre poste dans la même entreprise. Ou occuper un autre emploi dans une autre entreprise.

En cas d'inaptitude, le médecin du travail rend des conclusions écrites, avec des indications sur les capacités du salarié à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise ou à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

À noter : l'inaptitude peut néanmoins être contestée. À cette fin, le salarié doit saisir le conseil des prud'hommes en la forme des référés, dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'inaptitude.

Astuce CFTC : demander une visite de préreprise

La visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à la demande du salarié, de son médecin traitant ou du médecin-conseil de l'Assurance maladie, pour un arrêt de travail de plus de trois mois. Erwan Boisard et Joëlle Barrit conseillent au salarié en arrêt de plus de trois mois de s'en emparer, afin d'éviter une rupture professionnelle. Frédéric Vernon rappelle, quant à lui, que « *le temps est un facteur clé du succès* ». C'est pourquoi il conseille de demander une visite de préreprise le plus tôt possible, afin de mieux préparer le retour en entreprise. Car trouver les bons acteurs et programmer les actions adaptées peut demander un peu de temps. Ceci dit, pas d'inquiétude, les professionnels du handicap et du maintien dans l'emploi travaillent en réseau. Quelle que soit la porte à laquelle on frappe (Cap emploi, MDPH, branche AT-MP...), on est normalement orienté vers le bon interlocuteur. Parmi eux, l'Agefiph. L'association propose plusieurs aides financières et prestations, qui permettent au salarié dont l'état de santé évolue de se maintenir en emploi, dans son entreprise.

Retrouvez sur YouTube la vidéo Agefiph « Des solutions pour conserver votre emploi ».

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'inaptitude ?

L'employeur doit étudier les possibilités de reclassement à proposer au salarié concerné. Que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, il doit consulter le CSE... avant toute proposition de reclassement ! L'employeur et le CSE doivent s'appuyer sur les préconisations du médecin du travail. Et prendre en compte ses indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

La recherche du poste de reclassement doit se faire sur le périmètre le plus large possible : établissement, entreprise, groupe. Mais seulement en France. Le reclassement doit être sérieux et loyal. Et l'employeur doit aller jusqu'au bout dans sa recherche de reclassement, y compris en utilisant les services de Cap emploi*.

Cependant, quand il propose un reclassement au salarié, celui-ci a le droit de le refuser. Et l'employeur, s'il le peut, doit lui faire une nouvelle proposition.

Quoi qu'il en soit, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié que s'il justifie :

- soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié

à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé et respectant les indications du médecin du travail ;

- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé ;
- soit de la mention expresse, dans l'avis du médecin du travail, que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. Dans ce cas, l'employeur est dispensé de recherche de reclassement.

S'il est constaté une absence avérée de possibilité de reclassement, l'employeur en informe le salarié en indiquant les motifs qui s'opposent au reclassement. Et il est en droit de le licencier.

■ LB

Pour aller plus loin

L'inaptitude fait partie des thématiques abordées dans le nouveau module de formation CFTC « Handicaps et emploi », qui sera prochainement au catalogue de formation confédéral. Parlez-en à vos responsables de formation !

* Arrêt du 3 juin 2020 de la Cour de cassation (18-21.993).

Prévention : de prochaines avancées ?

Une réforme de la santé au travail est en cours, visant à prévenir l'inaptitude. Le texte comporte en effet des améliorations notables en termes de prévention.

La réforme de la santé au travail, actuellement en préparation, porte l'ambition de renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle. À savoir le risque de perte d'emploi d'un salarié à la suite d'une altération de sa santé. Cette proposition de loi, en cours d'examen au Sénat, transpose l'ANI* « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail », du 9 décembre 2020.

Durant la négociation de l'ANI, la CFTC a porté un positionnement très novateur. Nous proposons de renverser la logique de l'aptitude de la personne au poste de travail pour aller vers l'aptitude du poste de travail à accueillir tout travailleur et à préserver la santé. Nous n'avons pas été complètement entendus, mais des nouveautés renforcent la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

La PDP deviendrait une mission obligatoire des services de santé au travail, qui, par l'intermédiaire d'une cellule dédiée, favoriseraient un repérage plus précoce des situations à risque et

faciliteraient le lien entre les médecins du travail et les médecins traitants. Les relations avec les acteurs régionaux du handicap seraient aussi fluidifiées, et les plans de retour au travail renforcés. Il est également question de créer une nouvelle visite médicale : la visite de mi-carrière. Ses buts : repérer une éventuelle inadéquation entre le poste de travail et l'état de santé, mieux sensibiliser les travailleurs au vieillissement et anticiper le risque de désinsertion professionnelle.

Enfin, les visites de préreprise, encore trop peu utilisées (*lire notre article précédent*), seraient renforcées par un rendez-vous de préreprise, organisé entre le travailleur et l'employeur durant la suspension du contrat de travail. L'objectif de ce rendez-vous étant d'informer le salarié en arrêt de travail des modalités permettant de bénéficier des actions de PDP, de l'examen de préreprise ainsi que des mesures d'aménagement du poste de travail et des horaires.

■ SG

* Accord national interprofessionnel.

La Vie en bleu CFTC

Votre magazine La Vie à défendre a un nouveau visage et un nouveau nom : La Vie en bleu CFTC



Qu'on se le dise, et - pourquoi pas - qu'on le chante, la vie CFTC, c'est voir **La Vie en bleu !**

PSA

La CFTC dit non au 100 % télétravail

Le DRH de PSA voulait faire du télétravail une nouvelle norme. Les possibilités d'y recourir seront seulement élargies. La CFTC a signé, en ce sens, un avenant à l'annexe télétravail de l'accord MBE (motivation et bien-être).

Une fois passées les mesures sanitaires, les salariés de PSA dont le poste est éligible au télétravail vont pouvoir davantage y recourir qu'avant la pandémie. Le télétravail sera ainsi encadré par l'annexe 2 de l'accord sur la motivation et le bien-être (MBE) du 29 janvier 2020. Et par l'avenant à cette annexe, signé le 9 avril 2021. Rappelons-le, le DRH de PSA avait annoncé unilatéralement, en mai 2020, que le télétravail devenait la nouvelle référence de l'organisation du travail. Depuis, le dialogue social a repris ses droits. Le principe du tout-télétravail a été abandonné. Et celui du volontariat a été réaffirmé.

Travailler « pour » PSA ou « chez » PSA ?

Le télétravail a été mis en place chez PSA en 2014. Il a ensuite évolué avec l'accord de 2020, qui, à cause de la Covid-19, n'a pas pu pleinement s'appliquer. «*Quand la crise sanitaire est arrivée,*

tout le monde est passé au télétravail à 100%, témoigne Franck Don, délégué syndical CFTC. *Et la direction s'est aperçue que la performance des salariés n'avait pas baissé, voire qu'elle avait augmenté.* D'où la volonté de maintenir cette organisation lors du premier déconfinement. Mais les salariés ont réagi, relayés par les syndicats, dont la CFTC.

Franck Don met alors en garde contre les conséquences d'un télétravail à 100% : «*Poissy serait tout à coup désertée. Et que deviendraient les gens qui travaillent dans la restauration collective, ceux qui assurent l'entretien des locaux... ?*» Autre

argument, le risque d'isolement : «*L'être humain est un animal social*». Mais, selon Franck Don, il en va aussi du sentiment d'appartenance des salariés et de la cohésion de l'entreprise. «*La plupart d'entre eux aiment leur entreprise et en sont fiers. S'ils ne viennent plus sur site, ils travailleront pour PSA et non plus chez PSA,* affirme-t-il. *Et le 100% télétravail pourrait distendre les relations entre salariés, et entre les salariés et leurs managers.*»

Un avenant souple, mais résiliable

Le délégué syndical CFTC a été entendu. Le télétravail hebdomadaire continue d'être utilisable 1, 2 ou 3 jours

par semaine. Dans la formule mensuelle, le salarié peut télétravailler de 5 à 15 jours par mois et jusqu'à 5 jours au cours d'une même semaine. Jusqu'à l'avenant, c'était 3 jours par mois minimum et 3 jours par semaine maximum. Le choix des jours de la semaine ou le nombre de jours par mois est déterminé en accord avec le manager*.

Franck Don insiste sur ce point : le télétravail repose sur le double volontariat. Il part d'une demande du salarié et nécessite l'accord du manager. Ensuite, pour être éligible, le salarié doit remplir six conditions :

- être suffisamment autonome ;
- posséder des compétences nécessaires au télétravail ;
- avoir la confiance de son manager ;
- travailler au sein d'une équipe dont l'organisation est compatible avec le télétravail ;
- occuper un poste « télétravaillable » ;
- disposer d'un espace de télétravail équipé.

Par ailleurs, le télétravail est encadré par un avenant au contrat de travail. Sur ce point, Franck Don met en garde ses collègues tentés par un déménagement : «*Attention, cet avenant est résiliable à tout moment !*». Auquel cas, le salarié reviendrait au 100 % présentiel.

Enfin, l'entreprise participe au financement du mobilier de bureau à hauteur de 50% et dans la limite de 150€. Et verse, à chaque télétravailleur, une prime mensuelle de 10€. «*Le niveau de la prise en charge n'est pas très généreux comparé à d'autres entreprises de la même taille,* estime Franck Don. *Si l'entreprise réalise des gains sur l'immobilier*

grâce au télétravail, il serait juste qu'une partie soit reversée aux télétravailleurs. Même s'il y avait, de la part de la direction, une volonté affichée de ne pas opposer les "cols bleus" aux "cols blancs"». C'est-à-dire de ne pas provoquer un sentiment d'injustice chez les salariés de la production, qui n'ont pas accès au télétravail.

Le dialogue social a repris ses droits : le principe du tout-télétravail a été abandonné et celui du volontariat réaffirmé.

Cohabitation avec le TAD

Un autre dispositif coexiste, par ailleurs, avec le télétravail : le travail à distance (TAD). Les « cols blancs » de PSA disposent, par défaut, d'un volume de 30 jours de TAD par an, réduit à 10 jours s'ils sont télétravailleurs. Contrairement au

télétravail, le TAD ne nécessite pas d'avenant au contrat de travail ni d'espace de télétravail équipé. Néanmoins, ces jours doivent être pris en accord avec le manager, avec un délai de prévenance recommandé de 7 jours.

Les possibilités de recours au télétravail et au TAD sont élargies par l'avenant du 9 avril 2021. Il est désormais possible de télétravailler par demi-journée (c'était déjà le cas pour le TAD). Et depuis un tiers lieu (à condition d'en informer son manager). De plus, la condition d'ancienneté (12 mois pour le télétravail, 6 pour le TAD) a été supprimée. Les stagiaires et alternants peuvent désormais recourir au télétravail et au TAD, celui-ci étant ouvert en outre aux CDD. Une information spécifique aux télétravailleurs en matière

de santé au travail est prévue, ainsi qu'un renforcement de la prévention des risques psychosociaux. Enfin, la prise en charge des achats de mobilier est rétroactive à compter du 16 mars 2020 (début du premier confinement).

Il est trop tôt pour évaluer l'application de l'annexe 2 de l'accord MBE. « Cela commence seulement à se mettre en place », explique Franck Don. *Mais nous aurons un gros point de vigilance sur une éventuelle dérive autoritaire obligeant les salariés à télétravailler. Et nous sommes là, si besoin, pour les défendre.* Quoi qu'il en soit, rendez-vous est pris en fin d'année avec la direction pour un bilan... et d'éventuelles rectifications.

■ LB

*À noter qu'il existe aussi le télétravail facilitateur de la mobilité géographique et le télétravail pour événement exceptionnel (neige, pandémie, grève...).

Débrayage chez SFR

La CFTC, en intersyndicale, a appelé les salariés de SFR à un débrayage le 24 juin, devant le siège de l'entreprise, à Paris. En effet, la direction refuse toujours de communiquer des documents au CSEC, consulté sur un plan de transformation de l'entreprise. Alors même que SFR a été condamnée pour ce motif le 30 avril 2021 !

Le plan en question est assorti d'un PDV concernant 1700 salariés¹ (17% de l'effectif). Pourtant, le groupe Altice, dopé par la Covid-19, a réalisé en 2020 10,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires (+ 2,4 %) ! SFR invoque notamment une baisse de fréquentation de ses boutiques. Mais pour compenser le chômage partiel de ses vendeurs, l'entreprise a perçu des aides de l'État ! Le 24 juin, la CFTC, qui négocie le PDV, déplorait l'impossibilité de faire évoluer le projet.



Crédit : Bernard Couéard

1. Plan de départs volontaires. Lire *La Lettre confédérale* n° 1566 de mai 2021.



**Vivons
solidaires,
protégeons
chacun**

**La Macif
accompagne
les générations
d'aujourd'hui
et de demain**



Essentiel pour moi

Crédit photo : SolStock - Getty Images.

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 : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.