

ACTU

La CFTC fait sa rentrée
Pages 3 et 4

DÉVELOPPEMENT

En bref
Page 5

UNE RENCONTRE AVEC

Fernando Cabete Neves, DS Maisons Phénix
Pages 6 et 7

Encarts : Programme social CFTC 2022 (2/5).

De l'honnêteté, du courage et du dialogue !

Nous vivons des temps difficiles... S'additionnent sous nos yeux effarés la crise sanitaire qui n'a pas encore livré tous ses effets, le dérèglement climatique dont les caprices s'imposent même aux plus sceptiques, et la guerre aux portes de l'Europe dont les conséquences nous emplissent d'incertitudes. Mon propos n'est pas ici d'ajouter à l'angoisse ambiante. Ce n'est pas dans l'ADN de notre CFTC. Les valeurs qui nous tiennent lieu

de boussole nous invitent à garder espoir. Mieux, elles nous enseignent que « *d'un mal peut naître un bien* », sous condition cependant : que le courage et l'honnêteté intellectuelle soient au rendez-vous ! De ce point de vue, certaines analyses et solutions formulées pour relever les grands défis de cette rentrée m'apparaissent quelque peu faciles.

Un exemple : la crise énergétique nous appelle, entreprises et particuliers, à modifier nos comportements en matière de chauffage pour « passer l'hiver ». À cette fin, baisser la température de 2 degrés dans nos bureaux, nos ateliers et nos salons peut faire sens. Mais l'honnêteté commande de dire à nos concitoyens que la question énergétique ne se réglera pas avec le retour du printemps, pas plus qu'elle ne trouve ses causes dans la seule guerre en Ukraine. Le courage consiste dès aujourd'hui à penser, puis engager la transformation de



nos industries. Décarbonées, elles devront durablement composer avec une énergie qui pourrait être plus rare, donc plus chère !

Autre exemple : prétendre résoudre les difficultés réelles de recrutement en durcissant les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi. C'est une réponse simpliste à un problème infiniment complexe. Le courage serait ici de réunir, dans les territoires et dans les branches, les

acteurs de la formation, de l'orientation professionnelle et de l'emploi, pour partager un diagnostic et une ambition : faire émerger une véritable culture de l'anticipation des besoins en compétences ! L'État, qui semble découvrir la pénurie de pompiers et d'enseignants, gagnerait lui aussi à acquérir cette culture. Dernière illustration : repousser l'âge légal de départ à la retraite ne résoudra en rien les injustices du régime actuel. Il serait plus judicieux de reprendre nos travaux d'avant-Covid dans le cadre d'une réforme systémique.

La solution commune à ces quelques exemples réside dans la méthode. Seul le dialogue peut réduire – sinon résoudre – la complexité. Dialoguer, c'est respecter les partenaires, s'appuyer sur leur légitimité et leur expérience pour coconstruire des solutions. Même imparfaites, ces dernières auront au moins le mérite d'être plus acceptables par nos concitoyens.

Cyril Chabanier, Président confédéral

En bref

La CFTC, force de proposition

«La CFTC est ambitieuse, pour tous les travailleurs et pour le collectif qu'ils forment ensemble.» C'est cette ambition, soulignée par Cyril Chabanier, que la Confédération choisit d'avancer avec force, en éditant ses principales revendications. D'abord sous la forme d'un livret dématérialisé, intitulé *Programme social 2022*, téléchargeable depuis CFTC l'App. Ensuite, sous la forme de cinq affiches synthétisant nos propositions de A à Z. Les deux premières sont encartées dans ce numéro. N'hésitez pas à les apposer sur vos panneaux d'affichage, à les diffuser, à rappeler la cohérence et les valeurs sous-jacentes à notre projet d'organisation du travail. Les trois autres affiches sont également **téléchargeables depuis votre appli**.



Demandeurs d'emploi

Une plaquette *Indemnisation chômage : les règles en vigueur* vient d'être éditée par la Confédération. Prévue jusqu'au 31 octobre prochain, l'application de ces règles sera certainement prolongée, le temps pour le gouvernement d'amorcer le projet de réforme annoncé.

Téléchargez cet outil pratique, récapitulant les droits des demandeurs d'emploi, sur **CFTC l'App**.

Urgence climatique

Organisations syndicales et patronales se sont réunies le 8 juillet, pour une première séance d'échanges autour de la transition écologique en entreprise, inscrite à l'ordre du jour de l'agenda social autonome. Depuis la loi Climat et résilience d'août 2021, ce sujet fait en effet partie des prérogatives du CSE. Pourtant le dialogue social en la matière peine à s'engager. Pour Franck Don, chef de file CFTC de ces discussions paritaires, il est crucial de «prendre le temps nécessaire pour que la transition se fasse sans casse sociale». Retrouvez ses propos sur **cftc.fr** (rubrique Actu).

Handicap

Dans la nuit du 20 juillet, les députés ont voté la **déconjugalisation de l'AAH – l'allocation adulte handicapé**. Cette aide de 902,70 € par mois permet aux personnes en situation de handicap de disposer d'un minimum de ressources, en-deçà d'un certain plafond de revenus. Problème : les ressources du conjoint sont prises en compte dans ce calcul. Ce qui impacte le choix de vie des personnes handicapées et les place en situation de dépendance économique vis-à-vis de leur conjoint. L'individualisation de l'AAH est une vieille revendication de la CFTC, qui se réjouit d'être enfin entendue.

EMPLOI - SOCIÉTÉ

La CFTC fait sa rentrée

Face aux réformes sociales et du travail annoncées par le président, la CFTC entend bien faire entendre sa voix dans le débat public. À cette fin, le conseil confédéral s'est réuni en séminaire exceptionnel le 7 septembre, affinant positionnements et communication.

Trois ateliers. C'est le mode d'organisation adopté par les membres du conseil confédéral pour préparer ensemble cette rentrée sociale, le 7 septembre dernier. S'il était question de l'audience électorale et de la répartition des moyens aux structures (*lire notre encadré «Trois ateliers, un objectif»*), les conseillers ont naturellement porté leur attention sur les grands chantiers de réformes en cours, notamment celles de l'assurance chômage et des retraites. Avec un seul mot d'ordre: de l'audace!



Trois ateliers, un objectif

Aux côtés des dossiers «chauds» de cette rentrée (atelier 1 par Cyril Chabanier), une réflexion a été animée par Éric Heitz, secrétaire général, autour des enjeux de l'audience électorale: comment franchir le seuil des 10 %, alors que les salariés se désintéressent du syndicalisme? Un paradoxe qu'il est nécessaire de soulever dès maintenant, puisque 75 % des salariés vont être concernés par des élections professionnelles en 2023 – le 4^e cycle électoral s'achevant au 31 décembre 2024.

Un 3^e atelier a également été mené par Manuel Lecomte, trésorier confédéral. En débat, la répartition des moyens entre les structures CFTC pour gagner en efficacité... Et ainsi répondre à l'objectif des 10% d'audience.

Assurance chômage : le choix d'une 3^e voie

Les concertations entre le ministère du Travail et les partenaires sociaux débutent. Côté ministère, la modification des règles d'indemnisation a le vent en poupe, ce, pour atteindre l'objectif du plein emploi (autrement dit, la baisse du chômage à 5% des actifs). La CFTC doute franchement que le durcissement de ces règles d'indemnisation amène les demandeurs d'emploi à retrouver un poste plus rapidement... Cela signifierait que ces derniers préfèrent le chômage à l'activité – une aberration. Pour preuve, plus de la moitié des chômeurs reprennent une activité extérieure au métier comme au domaine recherché¹!

Les difficultés de recrutement ont en réalité des causes complexes, qu'il convient d'appréhender pour pouvoir agir avec efficacité. La CFTC retient surtout l'absence de culture de gestion des compétences et, par conséquent, l'absence d'anticipation. Ce, au niveau des entreprises comme des territoires ou des branches. D'après le Cereq², moins de 15% des entreprises font de la gestion de compétences; les accords GPEC restent rares, les dispositifs Transco mal appropriés... Ce mauvais appariement entre offres et besoins en compétences ne doit pas non plus masquer le manque d'attractivité de certains métiers en termes de rémunérations, conditions de travail, horaires, sens, souplesse...

Soucieuse de sécuriser les droits des travailleurs comme des demandeurs d'emploi, la CFTC ne boudera pas cette concertation. Dans ce cadre, elle essaiera de promouvoir une «3^e voie», c'est-à-dire une alternative au «principe de contracyclicité» tel que présenté par le gouvernement

(«quand ça va bien, on durcit les règles; quand ça va mal, on les assouplit»). Dans tous les cas de figure, la CFTC ne saurait accepter que les partenaires sociaux soient durablement écartés de la définition et du pilotage des règles d'indemnisation.

Retraites : en finir avec l'âge !

Nous revoilà avec cette histoire de report de l'âge légal à la retraite (cette fois, à 65 ans), alors qu'il était question, en 2018, de bâtir un système plus lisible et surtout plus juste.

Loin d'adhérer à la révision d'un ou deux paramètres, la CFTC entend défendre le bien-fondé d'une réforme globale (ou systémique), seule à même d'harmoniser les droits sociaux, de réaliser l'équité entre salariés du privé et agents publics et d'assurer un niveau correct de pension. Une réforme qui prendrait en compte les interruptions d'activité et changements de régime qui sont monnaie courante aujourd'hui, ainsi que les pénibilités avérées. Une réforme, enfin, qui doit impérativement être reliée à la question de l'emploi des seniors. En France, le taux d'emploi des plus de 50 ans est en effet l'un des plus faibles d'Europe. La tendance forte des employeurs à favoriser leur sortie de l'entreprise génère une catégorie de population «ni en retraite ni en emploi», une catégorie mise en attente. Sans signal fort gouvernemental, sans changement de culture, toute tentative d'élévation de l'âge légal des retraites se traduira par la hausse du nombre d'actifs sans emploi... Et donc restera vaine sur le plan de l'équilibre des comptes sociaux.

■ MV

**Un seul mot
d'ordre en
cette rentrée
sociale :
de l'audace
dans nos
propositions !**

1. Étude de Pôle emploi, août 2022.

2. Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

Rachat de RTT : «coup de canif aux 35 heures»

S'agissant de la monétisation des RTT – débat qui a émergé fin juillet – Cyril Chabanier s'est exprimé clairement devant les médias et sur Twitter : «*Nous considérons que les salariés qui veulent racheter leurs RTT ne sont pas ceux qui veulent travailler plus pour gagner plus [...], mais ceux qui veulent avant tout un salaire décent!*» Le président dénonce donc une «*fausse bonne idée*» qui ne doit pas occulter la nécessité de «*peser sur les négos salariales*».

En bref

Migration de l'espace Adhérent

Après 5 ans de bons et loyaux services, notre espace Adhérent part à la retraite ! Rendez-vous cet automne pour célébrer son pot de départ... et découvrir son digne successeur. Tout se passera désormais sur l'onglet « **CFTC La Ressourcerie** » de CFTC l'App.

Au programme, les mêmes services que l'espace Adhérent, et bien plus encore :

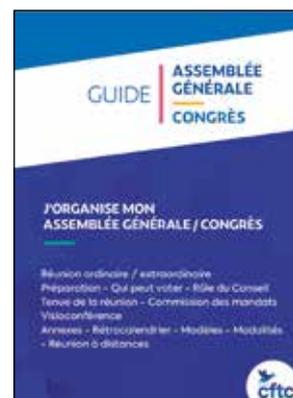
- tous les outils que nous confectionnons pour vous (flyers, affiches, logos, guides mandatés, professions de foi...);
- un espace collaboratif pour partager vos créations avec la communauté CFTC et découvrir celles des autres;
- un espace de personnalisation d'une sélection d'outils CFTC;
- une simplification des impressions et livraisons de vos productions CFTC.

Alors, ne tardez plus, si ce n'est pas déjà fait : téléchargez CFTC l'App !



Pochette d'AG

Préparation, tenue de la réunion, vote, visio... : le guide pratique *J'organise mon assemblée générale - congrès* vient de paraître. Présenté sous forme de fiches synthétiques, il est aussi disponible en version dématérialisée sur Inaric. Si, toutefois, il vous reste encore des questions à propos de votre AG ou de votre congrès, n'hésitez pas à contacter la Confédération via l'adresse **organisation@cftc.fr**.



Vos congrès en région

- **Le 15 septembre**, UD des Ardennes à Prix-lès-Mézières.
- **Le 19 septembre**, fédération de la Communication, par visioconférence.
- **Le 23 septembre**, UR Aura (Auvergne-Rhône-Alpes), à Vichy (03).
- **Le 29 septembre**, UD du Finistère (congrès extraordinaire), à Châteaulin.
- **Le 1^{er} octobre**, UD de l'Yonne, à Sens.
- **Du 4 au 7 octobre**, fédération des Banques, aux Issambres (83).
- **Le 21 octobre**, UD du Bas-Rhin, à Kirrwiller.

Nouveauté

La CFTC fait évoluer le site confédéral :

- découvrez nos revendications et propositions en quelques points;
- informez-vous en détail sur nos thématiques.

Ça se passe dans l'onglet « **Nos propositions** » sur **cftc.fr** !



FERNANDO CABETE NEVES

« Personne ne comprend que Maisons Phénix puisse disparaître comme ça »

Crédit : DR



Mise en liquidation le 28 juin, la société Maisons Phénix du groupe Geoxia s'est effondrée en un rien de temps. Un coup dur pour les emplois directs et indirects, comme pour l'accèsion à la propriété des foyers aux revenus modestes, nous explique le délégué syndical Fernando Cabete Neves.

Pouvez-vous nous rappeler qui sont les Maisons Phénix ?

C'est le spécialiste de la maison individuelle à bas coût. La qualité y était, mais on ne faisait pas de chichis. On était plutôt une Dacia, avec un bon rapport qualité-prix et des matériaux d'origine française, mais sans luxe et sans les dernières technologies à la mode. Maisons Phénix visait des couples primo-accédants qui gagnent en moyenne entre 3 000 et 3 500 € par mois. En 2015, nous étions leader du marché,

nous construisions entre 8 500 et 10 000 pavillons par an. Cette année, nous étions tombés à 4 000 pavillons.

Tous les salariés ont été licenciés dès la liquidation ?

Pas tout à fait. Sur les 1 156 salariés, 1 000 se sont retrouvés sur le carreau du jour au lendemain. Ceux qui travaillent dans les usines du groupe ont obtenu un sursis de trois mois, afin de produire les éléments nécessaires aux 1 536 maisons

en chantier. Mais à cela, il faut ajouter les pertes en emplois indirects. Nous travaillions avec plus de 7000 sous-traitants, certes pas tous les jours, mais il va y avoir de la casse sociale.

Quelles sont les raisons de cet effondrement d'activité ?

Ce qui a posé problème, c'est d'abord une décision du gouvernement. En 2017, il a réduit la voilure sur le prêt à taux zéro, qui permettait aux ménages les plus modestes d'accéder à la propriété. Malheureusement, cette réforme a fait chuter notre clientèle de 70%. Le coup a été brutal. Aujourd'hui, un couple aux revenus modestes ne peut plus faire construire une maison individuelle. Nous étions en train de nous réorganiser pour monter en gamme quand est arrivé le Covid, qui a provoqué un gros coup d'arrêt de notre activité pendant trois ou quatre mois. À cela s'est récemment ajoutée l'augmentation du prix du bois, de l'acier et du béton. Avant la crise, le prix d'une maison individuelle tournait autour de 120000 €. Aujourd'hui, il faut plutôt compter 150 ou 160000. Nos marges étant assez faibles, chaque augmentation de tarif est compliquée à gérer.

La crise concerne-t-elle également les autres entreprises du secteur ?

Oui, le secteur du bâtiment est très impacté par l'augmentation de la facture des matières premières. Tous les groupes s'attendent à une grosse crise en septembre. Il va falloir aller chercher une clientèle très haut dans le panier, qui gagne de 4000 à 5000 € par mois. Pour les revenus modestes, cela signifie la fin du rêve du petit pavillon avec jardin.

Comment a réagi la direction, a-t-elle fait des erreurs stratégiques ?

Oui, il y a eu des erreurs de management, avec un PDG qui ne voyait que les chiffres et pas la réalité du terrain. La direction n'a pas tiré la sonnette d'alarme assez tôt. Nous avons été mis sous tutelle fin mai, cela aurait pu être fait avant. Les managers disaient de ne pas nous inquiéter, que le prêt d'État allait arriver, que nous allions traverser cette crise et nous restructurer. Nous pensions qu'un groupe de notre dimension ne pouvait pas disparaître comme ça, en deux mois. Cependant, il faut savoir que Geoxia était sous la coupe d'un fonds d'investissement, LBO France, qui avait un auditeur permanent chez nous. Donc, ils connaissaient très bien la situation. Quand on s'est retrouvés en difficulté, LBO n'a jamais voulu réinjecter d'argent, malgré les nombreux

profits engrangés pendant des années. Ils portent une grande responsabilité dans nos déboires.

L'entreprise n'a pas bénéficié d'aides de l'État ?

Nous avons rempli un dossier pour obtenir un prêt garanti par l'État, nous étions éligibles à un prêt à hauteur de 109 millions d'euros, mais aucune banque n'a voulu nous suivre. L'actionnaire ne mettant rien sur la table... Et puis la volonté du gouvernement est de réduire l'accession à la maison individuelle, qui ne serait pas un modèle viable car énergivore, comme l'a déclaré en 2021 l'ancienne ministre du Logement Emmanuelle Wargon.

Comment avez-vous réagi à l'annonce subite de la mise sous tutelle ?

Dès le premier jour, j'ai demandé au CSE de nous octroyer l'aide d'un cabinet extérieur et d'un avocat. L'ensemble des syndicats a fait front, nous avons travaillé main dans la main. Nous avons obtenu une visioconférence avec le ministre de l'Économie Bruno Le Maire, qui ne nous a pas été d'une grande aide. C'est un immense gâchis. Personne ne comprend comment Maisons Phénix, qui existe depuis 1946, peut finir dans l'indifférence totale.

Une alternative à la liquidation judiciaire était-elle possible ?

Oui, nous avons travaillé sur une restructuration interne, avec un projet porté par nos dirigeants et appuyé par notre liquidataire. On demandait 70 millions à l'État, 35 pour éponger nos dettes et finir les chantiers, 35 pour redévelopper notre concept, qui pouvait être très rentable. Ce projet de réorientation n'a pas suffi pour convaincre. Aujourd'hui, il n'y a plus rien à faire pour sauver l'entreprise.

Que va-t-il se passer pour les clients ayant commandé une maison ?

Ceux dont les travaux ont commencé, pour lesquels il manque par exemple un toit et des fenêtres, devraient voir leur chantier de maison achevé. Mais dans quel délai ? Ceux dont les travaux sont en phase de démarrage, pour lesquels on allait faire les fondations, vont davantage souffrir. Les assureurs ne vont pas délivrer les garanties de livraison, et donc le contrat de construction est caduc. Les propriétaires de terrain devront trouver un autre constructeur, et assumer la forte hausse des prix.

■ Propos recueillis par GM

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr

