



N° 1560 | DÉCEMBRE 2020  
ISSN 0396-1745

# La Lettre confédérale

## À LA UNE | PAGES 2 À 6

### Rétrospective 2020

À travers ses dessins, Zoé s'est fait l'écho, non sans humour, des questionnements qui ont jalonné cette année pour le moins éprouvante.

### Mesures d'urgence

« N'affaiblissons pas le dialogue social »

### Télétravail

Enfin une base solide et unifiée !

## PROSPECTIVE | PAGES 8 À 10

### Partage de la valeur

« Les salariés veulent le bien de leur entreprise », par Denis Jeambrun

### Protection sociale

Le cas des travailleurs du clic

## TERRAIN | PAGE 11

### En bref

## ÉLECTIONS TPE | PAGES 12 ET 13

### Une rencontre avec

Angélique Schwartz

## MICRO-SOCIAL | PAGES 14 ET 15

### Intérimaires

« Une Gpec de branche est née » par Agnès Bourduge-Marchat

### Pont-à-Mousson

Une vente à la découpe dans les tuyaux

Crédit : Bernard Gouédard



## Quand j'avais 20 ans...

Quand j'avais 20 ans, réussir ma vie professionnelle était une priorité. Aucun carriérisme dans ce souvenir : pour moi, réussir signifiait déjà être dans l'équilibre. J'avais été élevé dans l'attachement à la valeur travail. Il fallait bosser, le faire correctement. Et concilier cet engagement avec mes

engagements personnels, ma famille, mes copains : c'est comme ça que je construisais ma vie. À 23 ans, j'ai croisé la route du syndicalisme. Comme pour beaucoup d'entre nous, la CFTC est venue à moi, et non l'inverse. Adeptes de la marche populaire, j'y ai rencontré celui qui allait devenir mon mentor. Au fil des pas et des conversations passionnées, je lui racontais les risques que je prenais dans ma vie professionnelle par horreur de l'injustice : je défendais mes collègues de l'usine qui en étaient victimes, je le faisais naturellement. « Tu devrais être syndicaliste »... La parole de cet homme, puis la découverte des valeurs de la négociation portées par la CFTC, ont fait de moi un adhérent et, trois ans plus tard, un délégué du personnel. Professionnellement, je n'ai plus été considéré pareil par la direction. Mais, pour les raisons précédemment énoncées, jamais je n'ai eu peur que ma vie syndicale entrave ma vie professionnelle. Car le syndicalisme, c'est d'abord une passion que l'on attrape au contact de quelqu'un qui partage les mêmes valeurs.

Ce fil puissant relie, j'en suis persuadé, mon engagement personnel il y a plus de 20 ans à celui de nos jeunes militants d'aujourd'hui. Mais, depuis, la société a changé et le syndicalisme aussi. Loi sur la représentativité, réformes incessantes, digitalisation, nouvelles formes d'emploi..., la liste est longue ! Dès lors, il nous faut, nous aussi, nous transformer pour écouter et répondre aux aspirations des jeunes et à leurs modes d'engagement. En la matière, je crois beaucoup dans le travail de la commission Jeunes. Reste que la pérennité et la modernisation de la CFTC sont de notre responsabilité collective. Intégrer des jeunes à notre vie syndicale, les laisser prendre toute leur place dans nos structures, nous incitera à développer de nouvelles modalités d'action, à mieux nous saisir de préoccupations aux fortes conséquences économiques et sociales. Je pense en particulier à la préservation de notre environnement. Mieux intégrer les jeunes, c'est encore améliorer la prise en compte de la réalité de l'emploi et des conditions de travail, notamment chez les primo-actifs, dans les TPE et chez tous les salariés plus touchés par la précarité. Ce sont ces travailleurs qui ont le plus à attendre de l'action syndicale, même s'ils n'en sont pas conscients. Pour cette jeunesse qui, actualité oblige, peut avoir l'impression de devoir s'épanouir sur des sables mouvants, la voie du syndicalisme CFTC, porteur de lien et de valeurs, a infiniment à offrir.

En cette fin 2020, je souhaite aux jeunes, comme à ceux qui le sont moins, de vivre de sereines fêtes, en espérant que vous pourrez les passer en compagnie de ceux qui vous sont chers.

### Ce numéro comprend les encarts :

« Faites vivre la santé au travail dans votre CSE » et « Droit de retrait, mode d'emploi ».

Éric Heitz  
Secrétaire général

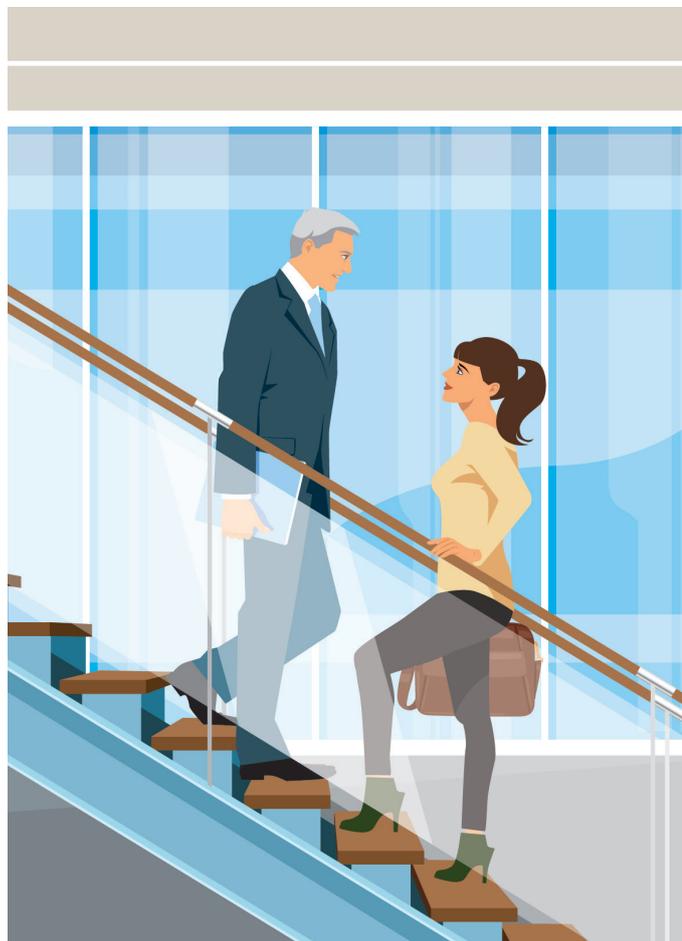
# Rétrospective 2020 par Zoé

Éprouvante. Pour notre santé, notre moral, nos emplois... nos nerfs aussi. Comment qualifier autrement l'année écoulée? Pour autant, personne ne souhaite oublier ni tirer un trait sur elle. Il n'y a pas que du ressenti dans ce terme d'« éprouver »; il y a la notion de mise à l'épreuve, de test. Une notion éminemment plus positive, qui invite à la réflexion, au changement. 2020 a ainsi éprouvé notre travail, le sens qu'on lui donne, la façon de l'organiser, son utilité pour les autres, sa valorisation... Elle a éprouvé, plus largement, nos solidarités, nos priorités sociétales. Armée de sa palette de couleurs vives, Zoé s'est fait l'écho, non sans humour, de ces questionnements et a jalonné La Lettre confédérale de ses dessins, chaque mois ou presque.

## Malaise à l'inspection

Après la fragilisation du dialogue social en entreprise, conséquence directe de la mise en œuvre des ordonnances Macron \*, voici que l'inspection du travail elle-même accuse le coup de la réorganisation qu'elle a subie en 2012. Signe le plus manifeste de ce malaise : **la crise de vocation** des inspecteurs du travail – devenus agents de contrôle. Ce qui sonne moins joliment, avouons-le, et avec de curieux accents : ceux d'une rétrogradation de poste qui ne dirait pas son nom. Un rapport du Sénat de la fin 2019 pointe ainsi une chute de 56 % du nombre de candidats au concours... en six ans.

\* Rapport du Comité d'évaluation des ordonnances Macron, paru le 28 juillet 2020.



## « Juniors » versus « seniors » ?

Le dessin a fait la Une de *La Vie à défendre* début 2020. « *Les uns arrivent, les autres partent* » titre le dossier, axé à la fois sur la difficile insertion des jeunes dans la vie active et la dévalorisation des « seniors », qualifiés comme tels de plus en plus tôt dans l'entreprise. « *On parle d'âgisme pour qualifier les clichés associés à l'âge* », y explique Serge Guérin, sociologue. Et l'entreprise, restreignant l'employabilité d'un travailleur à une quinzaine d'années (de 30 à 45 ans en gros), en est truffée... Révélerait-elle une tendance sociétale globale? La pandémie a hélas fait émerger des discours jetant l'opprobre sur des collectifs – tantôt nos jeunes, tantôt nos aînés... La catégorisation des personnes (« actives »/« inactives ») et leur segmentation (parfois géographique!) ont atteint un pic. **L'intergénérationnel est une dimension clé de notre solidarité**, rappelle la CFTC. Celle-là même qui permet à notre pays d'amortir le choc de la crise.



## Chômage des « seniors » et reconversion

« Toutes les recherches et enquêtes montrent qu'il n'y a pas de baisse de la productivité avec l'âge. Mais il y a toujours des gens pour le croire aujourd'hui.\* » Les plus de 45 ans sont durement frappés par le chômage, dans la mesure où ils peinent à être recrutés. Sous le prétexte d'être moins... performants. **À la question aiguë de la pertinence de ce critère dans l'emploi de demain s'ajoute celle des nécessaires transitions professionnelles.**

La GPEC, qui favorise l'évolution ou la reconversion en entreprise, se décline au niveau national et interbranche avec la GTEC (*gestion territoriale des emplois et des compétences*). L'accès à la formation reste la clé pour opérer ce passage. La CFTC défend aussi une approche élargie de l'activité (au-delà de l'emploi) qui prendrait en compte l'apport sociétal (engagement civique ou associatif, aidants, parents au foyer...). Parce qu'« inactif » est un bien vilain mot, souvent fort mensonger.



\* Serge Guérin, sociologue.

## Vous avez dit « égales » ?

La journée internationale des Droits des femmes a constitué l'occasion, pour le gouvernement, d'annoncer une future loi pour leur « émancipation économique »\*. Non, au XXI<sup>e</sup> siècle, en France, celle-ci n'est toujours pas pleinement accomplie. La CFTC a rappelé que les inégalités au travail dépassent largement l'aspect financier. Plafond de verre, temps partiels subis, enfermement dans des grilles de classification d'un autre âge, critères de pénibilité... Car, oui, les femmes occupent actuellement les postes les plus pénibles (postures contraintes, tâches répétitives...) et les plus dangereux pour la santé (manipulation de produits chimiques, accueil du public...). Autrement dit, celles qu'on continue à catégoriser comme « le sexe faible » sont pourtant les plus exposées aux risques au travail ! Un constat qui ne s'est pas démenti durant la crise sanitaire, où les travailleurs de première ou deuxième ligne étaient souvent des... travailleuses.

\*Projet hélas en suspens en raison de la pandémie.



## Sortir de la récession

À crise inédite, remèdes inédits. La CFTC a livré les pistes de sortie de crise qu'elle préconise d'explorer. Les grands axes : relocaliser l'offre; adapter le travail (ce, par le dialogue social); en améliorer la qualité. Le but : **la préservation de l'emploi**. Il n'est en effet plus l'heure de brader le travail par la recherche de la compétitivité coût, mais bien d'œuvrer à la montée en gamme de celui-ci. Tout comme de valoriser enfin le travail « à forte valeur sociale ajoutée ». L'humain, en somme.

## Organisation du travail : copie à revoir

«Pouvons-nous rouvrir nos dossiers comme si de rien n'était?»\* C'est peu souhaitable. Durant le confinement, par la force des choses, les salariés ont fait preuve de courage pour se rendre sur leur lieu de travail, sur les «premières lignes» du front sanitaire, ou encore d'adaptabilité et d'autonomie en effectuant les missions depuis leur domicile, du jour au lendemain. Il s'agit aujourd'hui de concevoir un management responsabilisant, centré sur l'accompagnement, de valoriser les métiers socialement « utiles », d'encadrer judicieusement l'essor du télétravail... Sur ce dernier point, **la CFTC est parvenue à obtenir la négociation d'un ANI** (accord national interprofessionnel), seul à même de prévenir les dérives possibles au sein de l'entreprise – il aura fallu pour cela qu'elle claque la porte de la concertation.

\*« 10 propositions pour le management à l'ère du télétravail », note de la fondation Jean-Jaurès, 2 juin 2020.



## Handicap : triste anniversaire

La crise sanitaire a fait passer quasi sous silence le bilan peu joyeux opéré par la V<sup>e</sup> Conférence nationale du handicap en février dernier. Ce bilan visait à recenser les avancées obtenues depuis le passage de la loi « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* », dont on fête cette année le 15<sup>e</sup> anniversaire. Emploi, garantie de ressources, accessibilité des bâtiments publics et des logements... : le contrat n'y est pas rempli. Pourtant, **une personne sur cinq en France est en situation de handicap** (psychique, moteur, auditif, visuel...), parfois en situation de polyhandicap. Ces personnes sont aussi celles qui ressentent le plus douloureusement les effets de la crise. Il devient urgent d'agir. À noter, l'octroi de l'aide de 4000 pour les embauches de personnes en situation de handicap a été prolongé jusqu'au 30 juin prochain.



## Campagne TPE

Les salariés des très petites entreprises et du particulier employeur sont appelés à voter en 2021. Une élection cruciale pour ces travailleurs oubliés du dialogue social, souvent les premières victimes de la crise. Sachons nous mobiliser autour de cette campagne, autour des trois axes suivants : « J'en parle autour de moi », « Je partage sur les réseaux sociaux » et « Je vais au contact des électeurs ». Attention, les dates ont bougé : le scrutin est repoussé du 22 mars au 4 avril 2021.