

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 L'INFO MILITANTE – TÉLÉTRAVAIL : LA CFE-CGC VA SIGNER L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL**
- P. 5 TÉLÉTRAVAIL : L'ENQUÊTE « TRAVAILLER AUTREMENT » DE LA CFE-CGC AXA**
- P. 7 CHEZ IBM, LA CFE-CGC MOBILISÉE FACE À UN PLAN SOCIAL MASSIF**
- P. 8 DANONE : LES CADRES PRINCIPALES VICTIMES DU PROJET DE PLAN SOCIAL**
- P. 9 LA FUSION DES RÉSEAUX SOCIÉTÉ GÉNÉRALE ET CRÉDIT DU NORD EN 5 QUESTIONS**
- P. 10 ENTRETIEN – RODOLPHE GOMIS : « UNE PETITE LUEUR D'ESPOIR POUR JACOB DELAFON »**
- P. 12 MICHELLE FOIRET : « LA CRISE A DES CONSÉQUENCES TERRIBLES POUR LA RESTAURATION COLLECTIVE »**
- P. 14 REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 18 FOCUS – TRAVAILLEURS DE LA « DEUXIÈME LIGNE » : COMMENT LES DÉFINIR ET AMÉLIORER LEUR SITUATION ?**
- P. 20 TENDANCES**
- P. 21 BULLES TWITTER**





# EN BREF

## Santé au travail : un projet d'accord soumis à signature

Au terme de dernières et intenses séances de négociation, les partenaires sociaux sont parvenus, dans la nuit du 9 au 10 décembre, à un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail (prévention primaire, responsabilités de l'employeur, risques professionnels, qualité de vie et des conditions de travail, etc.), désormais soumis à signature d'ici au 8 janvier.

## Assurance chômage : le Conseil d'État annule deux dispositions de la réforme gouvernementale

Saisi par plusieurs organisations syndicales dont la CFE-CGC, le Conseil d'État a annulé, le 25 novembre, deux dispositions très contestées de la réforme : les modalités de calcul de l'allocation (salaire journalier de référence) et l'instauration d'un bonus-malus. Le ministère du Travail a indiqué vouloir trouver des « solutions conformes à la décision » dans le cadre des discussions avec les partenaires sociaux. Dans un communiqué, la CFE-CGC a salué cette décision « qui met à mal le projet du gouvernement de faire des économies sur le dos des demandeurs d'emploi » tout en regrettant que, désormais, « la majorité des efforts sont une fois de plus supportés par les cadres avec la dégressivité ». Pour la CFE-CGC, l'exécutif « ne doit pas simplement ajuster sa réforme, il doit l'abandonner. »

## Vers une concertation sur les travailleurs des plateformes

Le gouvernement a présenté, début décembre, les conclusions d'une mission confiée au haut magistrat Jean-Yves Frouin afin de « réguler les plateformes numériques de travail » et le statut des travailleurs (chauffeurs VTC, livreurs à vélo...). Parmi les pistes évoquées : la création d'une autorité de régulation des plateformes, le salariat des travailleurs par le biais d'un tiers ou encore l'organisation d'élections syndicales. Une concertation doit désormais s'engager sur le sujet avec les partenaires sociaux.

## Les revenus du travail en forte baisse selon l'OIT

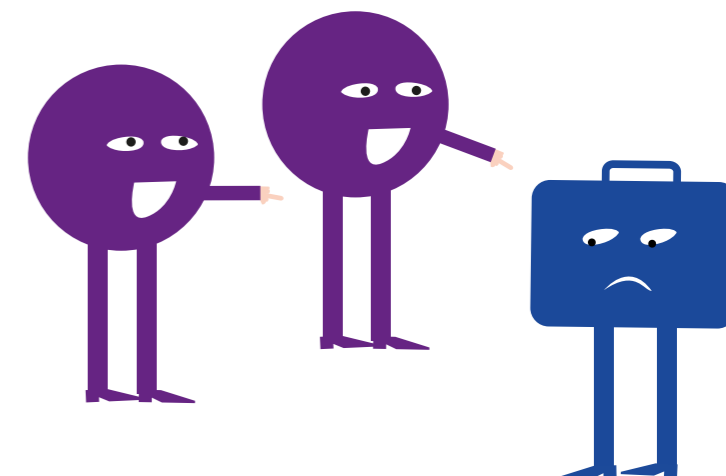
Dans un rapport, l'Organisation internationale du travail (OIT) estime que les revenus du travail dans le monde ont baissé de 10,7 % sur les trois premiers trimestres de 2020, soit 3 500 milliards de dollars. La pandémie de Covid-19 a tiré les salaires vers le bas et devrait leur faire subir « une très forte pression à la baisse à brève échéance ». L'OIT préconise « des politiques salariales appropriées dans le cadre d'un dialogue social approfondi et inclusif pour contenir les effets de la crise et soutenir la reprise économique ».

## Les tickets restaurant 2020 valables jusqu'au 1er septembre 2021

En raison des confinements successifs et de la fermeture des restaurants, le ministère de l'Economie a annoncé que la validité des tickets restaurant 2020 sera prolongée jusqu'au 1er septembre 2021, alors qu'ils auraient dû être périmés fin février. Depuis le 12 juin dernier et jusqu'au 1er septembre 2021, le plafond des tickets et chèques restaurant est porté à 38 euros dans les restaurants uniquement. Il est, en revanche, maintenu à 19 euros pour les achats de produits alimentaires dans les grandes surfaces ou les petits commerces.

# LE CHIFFRE

# 23 %



**Soit la part des personnes actives déclarant avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire au travail selon le 13<sup>e</sup> baromètre du Défenseur des droits publié le 1<sup>er</sup> décembre. Principaux critères évoqués : l'apparence physique (40 %) le sexe (40 %) et l'état de santé (30 %).**

**Par rapport à 2012, les victimes sont deux fois plus nombreuses à entamer des démarches à la suite d'une discrimination.**



## L'INFO MILITANTE

### TÉLÉTRAVAIL : LA CFE-CGC VA SIGNER L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

**Après consultation de ses instances, la CFE-CGC va parapher le nouvel accord finalisé par les partenaires sociaux pour encadrer le télétravail classique et la continuité d'activité à domicile.**

Les organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) et patronales (Medef, CPME U2P) ont finalisé, le 26 novembre dernier, au terme d'une intense négociation menée par ses deux chefs de file, Jean-François Foucard (secrétaire national confédéral en charge de l'emploi) et Mireille Dispot (secrétaire nationale confédérale en charge de la santé au travail), un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail dont le dernier accord date de 2005. Après consultation de ses instances, la CFE-CGC a annoncé, le 14 décembre, être signataire du texte.

La version finale de l'accord, qui rappelle notamment le fait que la mise en place du télétravail passe par un accord collectif, une charte ou un accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié, doit permettre à chaque entreprise d'avoir un cadre pour mettre en place de manière durable le télétravail dans un contexte de crise sanitaire marqué par la généralisation de la Continuité d'activité à domicile (CAD) dans des conditions souvent dégradées et pour laquelle les organisations syndicales, la CFE-CGC en tête, demandaient la mise en place de garanties collectives.

#### **DES DISPOSITIONS PORTANT SUR LE TÉLÉTRAVAIL CLASSIQUE ET SUR LA CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ À DOMICILE**

Le texte porte donc sur le télétravail classique pour mettre à jour l'accord de 2005, et sur la CAD. Il explicite, éclaire certaines situations et construit une base de « soft law » avec de très nombreuses recommandations. Il précise notamment la mise en place du télétravail en situations de crise (pandémie, catastrophes naturelles, destruction des locaux d'une entreprise) et la prise en charge des frais professionnels par l'employeur.

Point important : les organisations syndicales ont notamment obtenu que l'éligibilité des postes télétravaillables ne soit pas du ressort unique de l'employeur mais qu'elle fasse l'objet d'un dialogue social en entreprise. Le texte précise que c'est au niveau de l'entreprise que les modalités précises de mise en œuvre sont définies, dans le cadre fixé par le Code du travail, par les dispositions de l'ANI de 2005 et du nouvel accord, et par les dispositions éventuelles négociées au niveau de la branche.

Par rapport à la version patronale initiale, le texte final a permis non seulement de ne permettre aucune régression sur la responsabilité de l'employeur, tant en matière de prévention de la santé et de sécurité des salariés que d'accident du travail, mais aussi de les assortir d'une attention particulière en situation de continuité d'activité à domicile. Le texte a par ailleurs été enrichi sur divers thèmes : principe du double volontariat du salarié et de l'employeur, période d'adaptation et réversibilité, maintien du lien social, prévention de l'isolement, formation des managers et des collaborateurs, égalité femmes-hommes, violences intraconjugales etc.

Enfin, ce texte explicite clairement que les représentants du personnel, élus ou mandataires, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.





## L'INFO MILITANTE

### TÉLÉTRAVAIL : L'ENQUÊTE « TRAVAILLER AUTREMENT » DE LA CFE-CGC AXA

**Près de 6 000 répondants et une appréciation très positive du travail à distance : les salariés du géant de l'assurance bousculent les idées reçues et ouvrent des pistes.**

Pendant plusieurs mois, la très grande majorité des salariés d'Axa a travaillé en dehors des locaux de l'entreprise et la productivité, de l'aveu même des directions du groupe, est restée égale, voire légèrement supérieure. La section CFE-CGC s'est emparée du sujet à une échelle jamais atteinte par le syndicat d'une entreprise, en lançant une grande enquête interne avec 5 996 répondants (dont 78 % de cadres et 58 % de femmes), soit plus de 26 % des collaborateurs du groupe en France. L'analyse a mobilisé six de ses représentants.

La restitution de ce travail, intitulé « Travailler autrement », a été faite le 20 novembre dernier en visioconférence par Joël Mottier, président de la Fédération CFE-CGC Assurance, en présence du comité fédéral, des délégués syndicaux centraux et de la presse. Philippe Surbled, coordinateur national CFE-CGC Axa, a rappelé que sa finalité concernait « *le travail de demain, accepté par le salarié, et non pas le travail à domicile que nous subissons tous actuellement* ».

#### EXPÉRIENCE DU CONFINEMENT

82 % des salariés évaluent favorablement le fonctionnement du management à distance pendant le confinement. 76 % sont du même avis en concernant la qualité de la connexion à distance (VPN, internet, fluidité...). À noter : 29 % des répondants ont reconnu que leurs enfants avaient perturbé leur travail. Conclusion de la CFE-CGC Axa : « L'expérience a été bonne : le management a fonctionné, la technologie a tenu le choc, les conditions à domicile ont été correctes mais il reste des points à améliorer. »

#### APPARTENANCE À UN COLLECTIF

Quand on leur demande ce que cette notion signifie avant tout, 77 % répondent « avoir des objectifs communs » et 71 % « faire des réunions Teams régulières », un chiffre encore inimaginable l'an dernier. « Travailler au moins un jour par semaine sur site avec toute mon équipe » ne recueille que 61 % d'adhésion et « participer à des réunions en présentiel » encore moins (32 %).

#### RESPONSABILISATION ET FORMATION

- 94 % des 6 000 répondants s'estiment assez formés pour travailler à distance.
- 81 % indiquent que travailler à distance les responsabilise davantage et les rend plus autonomes.
- 75 % considèrent que cela augmente la confiance avec leur manager.

Contrepoint apporté par la CFE-CGC Axa dans ses commentaires : « Une bonne partie des répondants fait part de ses préoccupations pour assurer la cohésion et maintenir la motivation et l'esprit d'équipe. La difficulté pour percevoir les signaux non-verbaux est mise en avant. De manière moins importante mais significative, les managers Axa expriment leur crainte de ne pas détecter à temps un collaborateur qui serait en difficulté ou la complexité d'intégrer un nouvel arrivant dans l'équipe. »

#### APPRÉHENDER AUTREMENT L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Si la synthèse est plurielle à établir vu la complexité du sujet, l'enquête traduit néanmoins une vision similaire pour les managers et leurs équipes : 84 % d'entre eux souhaitent une augmentation du nombre de jours de travail à distance, même si 29 % de l'ensemble du panel (65 % des managers) souhaitent avoir un plafond des jours de travail. En conclusion, la CFE-CGC Axa écrit qu'il est « maintenant évident pour tous qu'une réflexion doit être menée, devant permettre de proposer une nouvelle façon d'appréhender le travail à distance et, plus globalement, l'organisation du travail ».



# TÉLÉTRAVAIL

## Élus, soyons vigilants aux enjeux

Le contexte actuel constitue une opportunité pour engager une négociation sur le télétravail et aboutir à un consensus. Mais, pour qu'il soit pérenne, son développement exige une vraie réflexion qui définisse un cadre spécifique propre à chaque entreprise.

### SECAFI À VOS CÔTÉS POUR VOUS AIDER À :

#### Engager une démarche d'analyse et de négociation sur le télétravail

- Enquête en ligne
- Benchmark de 125 accords
- Évaluation des gains
- Accompagnement à la négociation

#### Diagnostiquer, co-construire et négocier un télétravail de qualité

#### Trouver un meilleur équilibre entre performance et qualité de vie au travail





## L'INFO MILITANTE



### CHEZ IBM, LA CFE-CGC MOBILISÉE FACE À UN PLAN SOCIAL MASSIF

**Alors que le géant américain de l'informatique veut supprimer 1 180 à 1 385 postes en France dont 90 % d'ingénieurs et de cadres, la CFE-CGC demande des garanties. Explications avec son délégué syndical central, Frank Setruk.**

Dans le cadre d'une restructuration mondiale, la direction d'IBM a fait part, le 25 novembre dernier, de son intention de supprimer 1 180 à 1 385 postes en France. L'annonce de ce PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) a fait l'effet d'une douche froide. « Cette réduction de près du quart des effectifs français va avoir lieu avant la réorganisation majeure concernant la scission d'IBM en deux sociétés distinctes d'ici fin 2021 », explique Frank Setruk, délégué syndical central CFE-CGC chez IBM France et trésorier de la Fédération CFE-CGC Métallurgie. Cette scission entre NewCo, qui reprendra les activités d'infogérance (jugées les moins rentables par la direction d'IBM) et RemainCo, prévoit un transfert d'environ un millier de postes en France vers la nouvelle structure qui sera créée. « Ce qui pourrait conduire d'ici 2022 à la réduction potentielle de près de 50 % des 5 000 actifs actuels d'IBM France », craint Frank Setruk.

À l'annonce de ces projets, la CFE-CGC, deuxième syndicat dans l'entreprise, a interpellé la direction afin de demander des garanties. « Cette restructuration sans précédent concerne tous les services et devrait cibler les plus âgés avec des mesures de départ de fin de carrière, analyse Frank Setruk. Vu l'ampleur des chiffres, des départs volontaires, voire involontaires, pourraient être nécessaires si les mesures proposées ne sont pas suffisamment attractives. La situation pour ceux qui vont rester est aussi très préoccupante car ces départs massifs auront des impacts sur leur charge de travail. Le contexte sanitaire et la généralisation d'un télétravail à domicile contraint et obligatoire nous font par ailleurs craindre une explosion des risques psychosociaux, et un accroissement des troubles musculo-squelettiques. »

#### VIGILANCE SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Autre problématique : la réaction des clients alors qu'IBM s'apprête à mener des coupes franches parmi ses forces commerciales. « On s'interroge sur la qualité et la quantité de services qui pourront être rendus aux clients, souligne Frank Setruk. Est-ce que ceux-ci vont maintenir leur confiance dans une entreprise de services qui sabre autant dans ses effectifs ? » Le projet de plan social que la direction veut mener au pas de charge sera présenté au CSEC (comité social et économique central) du 16 décembre. Son secrétaire CFE-CGC, Christian Bervégliéri, a obtenu un consensus pour missionner des experts et un avocat spécialisé. Le projet prévoit des premiers départs au premier semestre 2021 et des départs échelonnés sous la forme de départs définitifs ou de dispenses d'activité de fin de carrière pour faire partir, en priorité, les salariés de plus de 57 ans, sachant que la pyramide des âges est assez élevée chez IBM France.

« La CFE-CGC va demander des garanties portant sur la sécurisation financière des dispenses d'activité, des congés de reclassement et des transferts vers d'autres sociétés du groupe de salariés qui n'ont plus d'activité professionnelle, réagit Frank Setruk. Sachant que ce plan social cible à 90 % des ingénieurs et des cadres, nous serons très vigilants sur une amélioration de toutes les mesures d'accompagnement proposées lors du précédent plan qui ciblait, sur le site de Montpellier, une population plutôt non cadre, en particulier pour éviter des pénalisations en matière de retraites complémentaires qui sont une composante déterminante de la retraite des cadres, et aussi de nombreux techniciens non-cadres. »



## L'INFO MILITANTE



### DANONE : LES CADRES PRINCIPALES VICTIMES DU PROJET DE PLAN SOCIAL

**Le géant de l'agroalimentaire a annoncé une vaste réorganisation mondiale visant à supprimer 400 à 500 postes en France, principalement des cadres. La CFE-CGC dénonce une course à la rentabilité et s'interroge sur la stratégie de l'entreprise.**

Réorganisation en vue chez Danone. Organisé en trois pôles (produits frais, eaux et nutrition spécialisée), le géant agroalimentaire français a annoncé, le 23 novembre dernier, vouloir supprimer 1 500 à 2 000 postes dans ses sièges à l'étranger et en France, avec notamment la fermeture du siège mondial à Paris et l'ouverture d'un nouveau siège à Rueil Malmaison (92). Objectifs affichés : simplifier son organisation, renouer avec la croissance, augmenter sa rentabilité et réaliser un milliard d'euros d'économies d'ici 2023.

En France, où Danone compte près de 9 000 salariés, ce sont 400 à 500 postes qui doivent être supprimés et qui vont principalement concerner les managers, les cadres, les forces de vente, les agents de maîtrise et les techniciens. « Cette annonce nous a surpris, en tout cas par son ampleur, assure Yannick Pichon, secrétaire CFE-CGC du comité de groupe Danone et délégué syndical central CFE-CGC Evian (une des marques du Groupe). Nous sommes certes sur des marchés compliqués au niveau mondial pour les produits frais et les eaux, et la pandémie de Covid-19 n'a pas arrangé les choses. À la CFE-CGC, nous sommes d'accord pour faire évoluer les organisations et s'adapter mais là, l'annonce a été brutale en se comparant avec d'autres acteurs comme Nestlé et Pepsico sous le seul angle de la course aux taux de rentabilité. C'est le coup de massue. »

Au micro de Franceinfo, François Hommeril, président de la CFE-CGC, a récemment lui aussi fustigé les annonces de Danone : « La raison est simple, tout le monde la connaît en interne : Danone fait 14 % de marge opérationnelle, Nestlé en fait 17 %. Et c'est la course à l'échalote entre les deux. Ces restructurations et ces plans d'économies ne débouchent sur rien en matière stratégique et ne sont de fait que des plans pour faire plaisir à la place financière. »

#### PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE CHEZ DANONE, LA CFE-CGC FERA ENTENDRE SA VOIX

Alors que les discussions sur ce projet de réorganisation dans les différentes instances doivent démarrer fin février-début mars 2021, et se tenir jusqu'en juin prochain, la CFE-CGC, première organisation syndicale chez Danone avec une représentativité globale de 26,64 % tous collèges confondus, fera entendre sa voix. « Les inquiétudes sont vives parmi les salariés, souligne Yannick Pichon. Alors que le Groupe a plutôt protégé ses salariés et les emplois au début de la crise sanitaire, il a finalement cédé à la pression financière des marchés pour retrouver la confiance des actionnaires. Avec l'appui du Syndicat national des industries agro-alimentaires (SNI2A CFE-CGC), nous allons interroger la direction sur les impacts de cette réorganisation sur le développement et la pérennité de l'entreprise, et sur la continuité de l'activité. »

Concernant les modalités du projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), la CFE-CGC se veut particulièrement vigilante. « Nous souhaitons, en plus bien sûr d'atténuer l'ampleur de ce plan, discuter des différents dispositifs existants tels que le plan de départs volontaires (PDV) et les ruptures conventionnelles collectives (RCC), ainsi que de mesures d'âge, sans aller vers des départs contraints, détaille Yannick Pichon. Il n'est pas concevable pour nous dans la période que nous vivons de mettre de façon brutale des salariés sur un marché du travail qui s'annonce sinistré pour les populations que nous défendons. »





## L'INFO MILITANTE



# LA FUSION DES RÉSEAUX SOCIÉTÉ GÉNÉRALE ET CRÉDIT DU NORD EN 5 QUESTIONS

**Le groupe bancaire Société Générale veut fusionner ses réseaux de détail Société Générale et Crédit du Nord, un projet qui va passer par la fermeture de 600 agences. Décryptage avec Frédéric Guyonnet, président du SNB CFE-CGC.**

### 1. QUEL EST LE LIEN ENTRE LES DEUX BANQUES ?

L'une est déjà la filiale de l'autre. La Société Générale, banque créée sous le Second Empire, a racheté le Crédit du Nord en 1997. Le Crédit du Nord est lui-même issu de la fusion de plusieurs dizaines de petites banques. Il se compose actuellement de huit banques régionales : les Banques Courtois (Toulouse), Kolb (Nancy), Laydernier (Annecy), Nuger (Clermont-Ferrand), Rhône Alpes (Lyon), Tarneaud (Limoges), Société de Banque Monaco et Société Marseillaise de Crédit.

### 2. QUELLE EST LA JUSTIFICATION AVANCÉE ?

Si l'annonce récente a pris tout le monde de court, la direction de la Société Générale avait déjà indiqué, en septembre dernier, qu'elle travaillait sur l'hypothèse de la fusion de ses deux réseaux. Elle justifie le rapprochement par un souci de rationalisation. Le nombre d'agences total des deux entités passerait de 2 100 actuellement à 1 500 à l'horizon 2025 - soit environ 600 fermetures - et l'ensemble représenterait en cumulé près de 10 millions de clients. Frédéric Guyonnet, président du SNB CFE-CGC, souligne que « la Société Générale, qui est en forte perte depuis le début de l'année, a l'habitude de réagir aux coups durs par des réductions d'effectifs et des rationalisations de son réseau d'agences ».

### 3. VA-T-IL Y AVOIR DE LA CASSE SOCIALE ?

Le directeur général adjoint de la Société Générale, Sébastien Proto, indique que le rythme actuel de départs naturels, qui est d'environ 1 500 par an au total dans les deux enseignes, va permettre d'éviter des départs contraints. Il reste que « de tels départs naturels ne vont pas forcément correspondre à la territorialité des besoins », critique Frédéric Guyonnet. Ce dernier craint qu'il y ait « beaucoup de doublons sur les sites centraux, puisque chaque banque régionale du Crédit

du Nord a encore ses propres services monétaires, juridiques, communication ou ressources humaines. La Société Générale dit qu'ils vont les maintenir dans un premier temps. Mais après ? Le but de l'opération est de faire des économies d'échelle, il ne faut pas l'oublier. »

### 4. LE NOM DES BANQUES RÉGIONALES VA-T-IL RESTER ?

Dans un premier temps, certainement, puisqu'il importe de conserver ces marques auxquelles les clients traditionnels sont très attachés. Cela dit, à chaque fois qu'une petite banque est absorbée par un réseau national, le logo du repreneur est d'abord accolé à celui de la banque d'origine, puis il grossit progressivement au fur et à mesure qu'il pénètre dans l'esprit des clients et, enfin, il le remplace. « Cela se fait dans la douceur et dans la durée, commente Frédéric Guyonnet. Comme cela, ils peuvent dire qu'ils ne vont pas éteindre les marques même si, au bout du compte, cela risque de se produire. »

### 5. QUELLE SERA LA POSITION DU SNB CFE-CGC ?

Pour essayer de concilier les points de vue des élus CFE-CGC dans les deux établissements, le président du SNB participe aux réunions de chaque côté avec le souci de jouer un rôle de facilitateur. « Le SNB sera vigilant sur cette fusion-absorption à l'intérieur du secteur bancaire pour qu'un minimum de salariés restent sur le carreau et pour que chacun trouve sa place dans le nouvel ensemble », prévient Frédéric Guyonnet.



## ENTRETIEN

### « UNE PETITE LUEUR D'ESPOIR POUR JACOB DELAFON »

**En septembre 2020, le groupe américain Kohler a annoncé la mise en vente de ses usines Jacob Delafon de Damparis (Jura) et de Reims. Il entend conserver la marque mais délocaliser la production, ce qui acterait la fin de plus de 130 ans de fabrication française de céramique sanitaire de qualité. Rodolphe Gomis, élu CFE-CGC au CSE de Kohler France, fait le point.**

#### Comment avez-vous réagi à l'annonce de Kohler en septembre dernier ?

Au-delà de la surprise et de la déception, mes collègues de la CFE-CGC, les élus de notre syndicat au comité social et économique (CSE) et moi-même avons tout de suite mobilisé les acteurs publics. J'ai notamment rédigé une lettre à l'intention du Premier ministre, Jean Castex, pour lui rappeler l'histoire de la marque Jacob Delafon, la tradition de qualité qu'incarne le site de Damparis depuis 1899, et pour lui faire remarquer que les salariés avaient accueilli l'annonce de la fermeture de leur lieu de travail avec esprit de responsabilité puisqu'ils n'ont fait qu'un seul jour de grève. Sébastien Peron, président de l'union régionale CFE-CGC Bourgogne Franche-Comté, nous a mis en contact avec le député du Jura, Jean-Marie Sermier (LR). Ce dernier a interpellé le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, en séance à l'Assemblée nationale, et lui a remis en main propre notre courrier. Cela a été le point de départ de tout un travail conduit en lien avec la Confédération CFE-CGC, qui nous a permis de porter l'affaire à haut niveau.

#### Où en est-on aujourd'hui ?

La presse a fait état d'un potentiel repreneur et je peux vous confirmer qu'il y a bien, en effet, le groupe Kramer WTS, fortement orienté sur le « fabriqué en France », qui s'est fait connaître et avec qui des discussions sont en cours. Il a compris, dans la façon dont la CFE-CGC a défendu ce dossier depuis septembre, qu'il avait affaire à des syndicalistes

raisonnables et motivés par la continuité de l'activité. Maintenant, je pense qu'il est beaucoup trop tôt pour donner de faux espoirs aux gens. Ce repreneur éventuel étudie des business plans. Nous sommes passés d'une impasse totale à une toute petite lueur d'espoir.

#### Quelles sont les hypothèses sur l'emploi ?

Il faut savoir que le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a été lancé et que la procédure de recherche de repreneur obligée par loi Florange l'a également été début décembre. Les réunions légales R0 et R1 se sont tenues et nous sommes en train de nous pencher sur les livres 1 et 2. À ce stade, le plan prévoit la fermeture du site de Damparis, soit 146 postes supprimés, à quoi s'ajoutent 29 postes sur le site de Reims consacrés à la robinetterie, et 22 autres au siège social en Seine-Saint-Denis, dont nous avons découvert, hélas début décembre, qu'ils étaient inclus dans le PSE.

Le repreneur est intéressé par le savoir-faire local de Damparis. S'il concrétise, il est probable qu'il ne puisse pas préserver la totalité des emplois, mais on peut espérer qu'il en subsiste un nombre important. Pour fabriquer de la céramique sanitaire haut de gamme (lavabos, vasques, WC...), il faut un effectif incompressible et il y a des métiers qui ne peuvent être remplacés : modelage, matriçage, coulage, émaillage, enfournement et cuisson...

**« Jacob Delafon à Damparis est une entreprise plus que centenaire qui est un peu comme une PME familiale »**

### Comment les salariés vivent-ils la situation ?

Jacob Delafon à Damparis est une entreprise plus que centenaire qui est un peu comme une PME familiale : il y a des salariés dont le père et le grand-père ont travaillé là, des gens de milieux modestes, qui ont 45 ans, qui ont soulevé des pièces de 50 kilos tous les jours et qui en portent les conséquences physiques. Ce ne sont pas des cadres de la Tech : ils n'auront pas beaucoup de débouchés sur place si l'usine ferme et ils auront du mal à faire déménager toute leur famille à 100 kilomètres ou plus. Il y a donc un enjeu social extrêmement fort et pour lequel j'ai des inquiétudes réelles.

### Quels seraient les scénarios de délocalisation s'il n'y avait pas de repreneur ?

Si Kohler ferme Damparis, il faut que les Français sachent que quand ils achèteront du Jacob Delafon à l'avenir (car la marque va subsister) ce sera, au mieux, de la céramique produite au Maroc où il existe déjà une usine Kohler axée sur le bas et la moyenne gamme. Au pire, elle proviendra de Turquie, un des pays où la délocalisation est programmée et où ils passeront par des sous-traitants... Après nous, il ne resterait qu'un seul site d'une autre marque, en Alsace. Ce serait la fin du savoir-faire français séculaire en conception et en fabrication de produits de céramique sanitaire. Donc, quand on voudra installer du sanitaire dans un hôpital, on le fera venir de Turquie, un pays où l'on brûle le drapeau français.

Propos recueillis par Gilles Lockhart



# À VOUS QUI AMÉLIOREZ LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS EN AFFIRMANT VOS VALEURS



Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur [up.coop](https://up.coop)

Contact : [infopartenariatsetcooperation@up.coop](mailto:infopartenariatsetcooperation@up.coop)

Le Groupe Up est partenaire de la



Ça fait du bien  
au quotidien



## ENTRETIEN



### « LA CRISE A DES CONSÉQUENCES TERRIBLES POUR LA RESTAURATION COLLECTIVE »

**Présidente de la Fédération CFE-CGC Inova, Michelle Foiret analyse les impacts de la pandémie et du télétravail sur un secteur d'activité sous la menace de milliers de suppressions d'emplois.**

#### **Quels sont les impacts de la crise sanitaire sur les secteurs d'activité regroupés au sein de votre Fédération ?**

La crise impacte très fortement tous les secteurs : la restauration collective (RC), la restauration rapide (RR), l'hôtellerie-café-restaurants (HCR), l'hôtellerie de plein air (HPA), les cafétérias, les casinos, les loisirs et les sports. Concernant les restaurateurs, toujours fermés, on estime que 30 à 35 % d'entre eux pourraient déposer le bilan. C'est catastrophique également pour les hôtels et les parcs de loisirs à l'image de Disneyland Paris - 30 000 emplois quand même - fermé jusqu'en février prochain. Nous ne sommes qu'au début : les conséquences multiples de cette crise vont s'étendre sur une dizaine d'années et certaines activités ne s'en remettront pas.

#### **Quelle est la situation spécifique de la restauration collective, fortement pénalisée par le développement à grande échelle du télétravail ?**

Il faut d'abord comprendre que la restauration collective (entreprises, écoles, hôpitaux) fait partie intégrante de notre modèle social. Les cantines d'entreprise ont fait leur apparition dès les années 40, au même titre que la médecine du travail, afin d'avoir des salariés bien nourris et bien soignés. Encadrée par toute une réglementation (qualité et variété des produits, menus établis par des diététiciens, circuits-courts, protocoles sanitaires...), la restauration d'entreprise, financée conjointement par l'employeur et le salarié, s'est généralisée dans le temps avec des tarifs très attractifs, concourant à la qualité de vie au travail (QVT). Elle concerne principalement les grandes entreprises. Les salariés de plus petites structures disposent

quant à eux de tickets restaurant, avec les dérives que cela peut occasionner : menus moins équilibrés, repas plus chers, etc.

La crise du coronavirus, avec les confinements successifs et le développement massif du télétravail, met gravement en péril les services de restauration collective et leurs acteurs. Alors que les employeurs cherchent depuis longtemps à réduire les coûts, la pratique du télétravail, amenée à se généraliser à l'avenir avec des possibles accords instaurant 2 à 3 jours par semaine, leur fait dire que la restauration collective - un sujet de dialogue social abordé notamment dans le cadre des comités sociaux et économiques (CSE) - n'est plus une nécessité. Les entreprises vont préférer négocier des indemnités en tickets restaurant et faire d'importantes économies sur le bail des espaces de restauration et leurs coûts induits. C'est pénalisant pour les salariés et leur santé car pour un nombre significatif, c'est souvent le seul repas équilibré de la journée.

**« Les seules activités de restauration collective qui perdurent concernent l'enseignement et la santé, bien moins rentables que la restauration d'entreprise »**

#### **Qu'en est-il chez Compass, Elior et Sodexo, les trois grandes entreprises du secteur au sein desquelles la CFE-CGC est représentative ?**

Il faut savoir que la branche du SNRC (Syndicat national de la restauration collective), c'est 21 500 restaurants, 100 000 salariés et 4 millions de repas servis chaque jour. Les conséquences sont terribles pour l'activité.

On s'achemine vers la suppression de milliers d'emplois. Chez Compass, la direction négocie un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) et un accord d'activité partielle de longue durée (APLD) avec, à la clé, 1 200 à 1 500 emplois supprimés. Pour Elixior, chez qui je suis déléguée syndicale centrale CFE-CGC, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prévoit 1 880 suppressions de postes. Enfin, le PSE actuellement négocié chez Sodexo devrait porter sur plus de 2 300 emplois.

La multiplication des plans de restructuration un peu partout impacte inévitablement les acteurs de la restauration d'entreprise. Quand Airbus annonce la suppression de milliers d'emplois, ce sont autant de repas qui ne pourront plus être assurés dans les restaurants d'entreprise. Les seules activités de restauration collective qui perdurent concernent l'enseignement (écoles, crèches...) et la santé (hôpitaux, maisons de retraite, pénitenciers), deux segments bien moins rentables que celui de la restauration d'entreprise.

**« Veiller, dans l'accord d'APLD, au maintien dans l'emploi, aux périmètres de mobilité et aux formations »**

**Les partenaires sociaux négocient actuellement, au niveau de la branche professionnelle, un accord d'APLD pour la restauration collective. Quels sont les points de vigilance pour la CFE-CGC ?**

Nous veillons particulièrement au maintien dans l'emploi, aux périmètres de mobilité, à proportionner les effectifs et à proposer des formations de professionnalisation. L'accord, s'il est signé majoritairement, s'appliquera pour les entreprises et les salariés jusqu'à fin 2023, en espérant que la pandémie soit vaincue d'ici là. Il doit permettre de réduire de 40 % les effectifs du secteur. La CFE-CGC s'associe à cette nécessaire restructuration mais exige d'une part des clauses de revoyure dans le cas où l'activité redémarre, et d'autre part des engagements concernant le non-versement de dividendes aux actionnaires durant la période. Il serait indécent que les actionnaires de ces grandes entreprises puissent bénéficier de dividendes et licenciés, et obtenir les aides de l'État. Il faut être sérieux.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**

Militants - Adhérents  
— entre —  
**VOUS**  
— et —  
**NOUS**  
*un lien*  
**indissociable**

[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

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.



## BOOM DU E-COMMERCE : QUELLES CONSÉQUENCE POUR L'ÉCONOMIE ?

**Impact sur l'emploi, enjeu fiscal... Alors que les Français font de plus en plus d'achats en ligne, le développement du e-commerce pose question. Tour d'horizon des enjeux.**

### ÉVOLUTION DU E-COMMERCE

Le e-commerce est aujourd'hui incontournable ! Encore peu pratiqué il y a quelques années, la digitalisation a permis l'explosion de ce type de transaction. En 2020, 40 millions de Français font des achats en ligne contre 35,5 millions en 2015. Le chiffre d'affaires du e-commerce est passé, dans notre pays, de 8,4 milliards d'euros en 2005 à 103,4 Mds€ en 2019<sup>(1)</sup>. En moyenne, la vente en ligne croît de 15 % par an depuis 2010. Pourtant, le e-commerce est loin d'être à son apogée puisque sa forte évolution est en pleine accélération et qu'il représente encore une modeste part du commerce de détail (10 % en 2019). Le e-commerce est principalement constitué de ventes de services (56 %) - voyages, services culturels, hôtellerie - ce qui laisse entendre que les achats en ligne possèdent une réserve de développement très forte.

Le e-commerce européen représente 30 % du chiffre d'affaires du e-commerce mondial. La France (1 533 € de CA/habitant) est le second marché européen après le Royaume-Unis (3072 €/habitant). Aux Etats-Unis et en Chine, le CA du e-commerce est respectivement de 547 milliards de dollars (2171 \$/habitant) et de 723 milliards de dollars (668 \$/habitant)<sup>(2)</sup>.

### L'ÉCOSYSTÈME DU E-COMMERCE

L'écosystème du e-commerce est composé d'acteurs nouveaux, aux modèles d'affaires souvent différents. On retrouve les pure players, des acteurs proposant leurs produits et services exclusivement en ligne. En France, le leader du marché est Amazon, le géant américain, dont 54 % des internautes déclarent être clients, suivi de Cdiscount, acteur français qui touche 18 % de ces mêmes internautes<sup>(3)</sup>. Au sein des plateformes numériques appartenant aux pure players, on retrouve généralement des espaces permettant la rencontre immédiate entre distributeurs et clients. C'est ce qu'on appelle les places de marché ou « marketplace ».

Sur ces places de marché, l'acteur (par exemple Amazon ou Cdiscount) va vendre des produits en propre mais surtout laisser les distributeurs - ou « vendeurs tiers » - librement réaliser leurs transactions avec les clients. Dans ce cas de figure, la plateforme laissera la liberté au distributeur de fixer ses propres prix mais viendra prélever une commission sur chaque transaction, celle-ci oscillant autour de 20 % selon la catégorie de produit. L'activité générée par les vendeurs tiers représenterait pour le cas d'Amazon environ 50 % de l'activité de commerce de détail du groupe.

Néanmoins, le e-commerce n'est pas uniquement composé d'acteurs entièrement dédiés aux ventes en ligne mais aussi d'acteurs omnicanaux qui proposent, au-delà de la vente physique au sein de leurs boutiques, des produits en ligne. Cette stratégie permet de diversifier l'offre de biens et de mieux cibler les consommateurs. De nombreux acteurs français adoptent cette stratégie commerciale, notamment la Fnac ou Leclerc.

### LES ENJEUX CONCURRENTIELS

La France compte plus de 200 000 sites marchands. Pour l'instant, le marché est composé de suffisamment d'acteurs pour être considéré comme concurrentiel. Toutefois, on observe une tendance à la concentration du marché car 1 % des sites réalisent 75 % de l'activité. Cette concentration pose des questions sur des éventuels abus de position dominante<sup>(4)</sup> de certains acteurs du e-commerce et notamment des plateformes dites « structurantes » détenant un pouvoir de marché important. Dans ce cas, des pressions pourraient apparaître sur les distributeurs utilisant les places de marché. Ces pratiques pourraient, par exemple, prendre la forme d'une discrimination des distributeurs ne souscrivant pas à l'offre de logistique de la plateforme, ou d'une utilisation des données collectées auprès des clients afin d'avantager la vente de ses propres produits. Les autorités de concurrence nationales et la Commission européenne sont extrêmement vigilantes sur ces pratiques : plusieurs enquêtes sont en cours afin d'évaluer les risques et les régulations nécessaires à ces types de marché.

## L'ENJEU FISCAL

La fiscalité dans le secteur du numérique est très complexe à mettre en place. En effet, les entreprises du e-commerce ne sont pas dans l'obligation d'avoir un établissement dans l'État où elles sont en activité ce qui implique qu'elles ne payent pas d'impôts sur les bénéfices. Cela désavantage les acteurs du commerce physique et pose des questions sur la mise en place d'une fiscalité pour les acteurs du numérique. Dès 2020, la France, ainsi que certains États européens (Royaume-Uni, Italie, Espagne et Autriche) ont instauré une taxe sur les services numériques visant les entreprises qui tirent une part significative de leur valeur sur la participation des internautes localisés sur le territoire national. Néanmoins, cette taxe (de l'ordre des 3 %) ne concerne pas forcément les activités issues du e-commerce. Pour Amazon, seule l'activité Cloud est soumise à cette nouvelle taxe.

L'OCDE a proposé une stratégie pour la mise en place d'une taxe sur les GAFAM (les géants du Web : Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft) et pour en définir les contours dans la réglementation internationale, afin de rétablir une équité dans la fiscalité. La taxe permettrait de générer un bénéfice de 100 Mds€ pouvant être réalloués aux États. Toutefois, cela s'est soldé par un échec, aucun accord n'ayant été trouvé sur ce sujet à ce jour.

## QUEL IMPACT SUR L'EMPLOI ?

L'impact du e-commerce sur l'économie fait l'objet de nombreux débats. La principale préoccupation concerne notamment l'emploi. Le e-commerce est-il finalement destructeur d'emplois ? Si oui, dans quelle mesure ? La réponse est loin d'être évidente. Plusieurs études<sup>(5)</sup> indiquent que le e-commerce serait source d'une perte d'emplois. Néanmoins, il est complexe de déterminer l'impact de ce phénomène sur l'emploi net. En effet, toute source d'innovation implique inévitablement un phénomène de destruction créatrice<sup>(6)</sup>. Les acteurs du e-commerce, plus productifs et ayant moins recours aux métiers relatifs à la gestion d'une boutique, vont générer une destruction d'emploi, notamment dans certains secteurs d'activité.

Toutefois, ces études ne prennent pas en compte la création d'emploi indirecte générée dans le secteur du transport et de la logistique.

En effet, les données provenant de la statistique publique (Insee) ne permettent pas d'identifier si l'activité de l'opérateur de logistique est liée au e-commerce ou non. Par ailleurs, il n'est pas évident de séparer les impacts inhérents à la plus forte offre de e-commerce de ceux provoqués par la transition numérique au sens large, et des nouveaux modes de consommation. Aussi, le e-commerce ouvre un plus grand marché aux PME qui n'auraient peut-être pas été en capacité, seules, d'atteindre certaines zones de ventes, y compris à l'étranger. Enfin, les plateformes de e-commerce créent, en partie, leur propre demande. En l'absence de ces plateformes, une part de la demande ne se serait donc pas reportée vers les acteurs traditionnels, en particulier les commerces physiques.

Concernant les conditions de travail, certains acteurs du e-commerce, afin de réduire au maximum leurs délais de livraison, utilisent des processus de logistique interne extrêmement optimisés. La cadence de ces modèles, très forte et minutée, affecte également les salariés. Les pressions et les conditions de travail de ces acteurs doivent faire l'objet d'un contrôle et les organisations syndicales doivent trouver toute leur place pour faire valoir les droits des salariés et répondre aux nouveaux enjeux relatifs au e-commerce.

## LA CFE-CGC ET LE E-COMMERCE

Le e-commerce est une des parties visibles du nouvel espace que le numérique redessine. Il exige de définir de nouvelles règles d'organisation territoriale, de concurrence, de fiscalité, de sécurité, etc. L'appropriation de ce nouveau territoire mondial appelle à mettre en œuvre une stratégie de conquête pour ne pas être relégué au rang de vassaux des GAFAM ou autres BATX (Baidu, Alibaba, Tencent, Xiaomi).

Pour la CFE-CGC, il importe de se doter de solutions alternatives aux GAFAM et de répondre au triple enjeu d'infrastructures, de maîtrise des données et de maintien de leur sécurité, moyens indispensables à la garantie de notre autonomie numérique. Notre production future de richesses, devenue de plus en plus numérique, en dépend, ainsi que notre capacité à localiser demain sur nos territoires les emplois, tant en quantité qu'en qualité. Ce sont là les clés d'une croissance renouvelée par le numérique et nécessairement équilibrée pour profiter au plus grand nombre.

(1) 1,7 milliard de transactions en ligne (FEVAD, Chiffres clés e-commerce 2020).

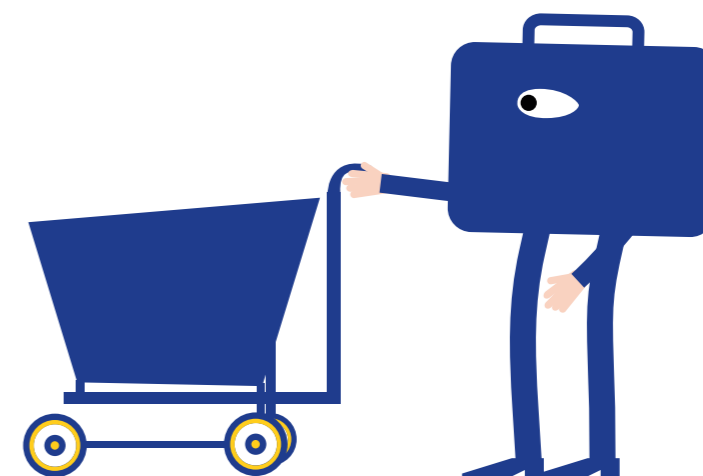
(2) Chiffre d'affaire du e-commerce dans le monde et en Europe en 2018 ; « Chiffres clés e-commerce 2020 », FEVAD.

(3) Chiffres clés du e-commerce 2020, FEVAD.

(4) L'abus de position dominante consiste, pour une entreprise présente sur un marché, ou un groupe d'entreprises, à adopter un comportement visant à éliminer, contraindre ou dissuader tout concurrent d'entrer ou de se maintenir sur ce marché ou un marché connexe.

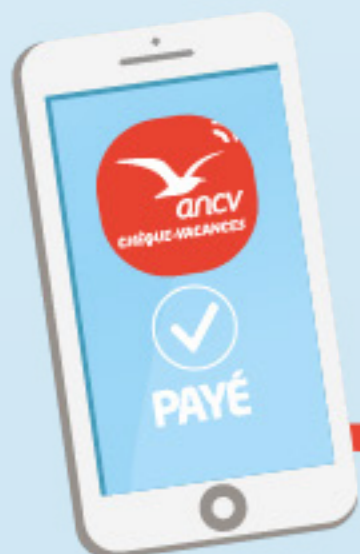
(5) « Amazon : vers l'infini et pôle emploi », Mounir Mahjoubi (novembre 2019) ; « Bilan et perspectives dans le commerce non-alimentaire et les services en Europe », Kavala Capital (novembre 2020).

(6) Développée par Joseph Schumpeter au début du 20e siècle, la théorie de la « destruction créatrice » désigne le processus continuellement à l'œuvre qui voit se produire de façon simultanée la disparition de secteurs d'activité économique conjointement à la création de nouvelles activités.



**NOUVEAU**

Découvrez le **CHÈQUE-VACANCES** **CONNECT**<sup>®</sup>  
et son application de paiement





# LES CHIFFRES

**2 420 MILLIARDS D'EUROS**

PIB France 2019

**18,2 %**

Croissance du PIB en volume au 3<sup>e</sup> trimestre 2020

**0,2 %**

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin novembre 2020)

**9 %**

Chômage au sens du BIT (3<sup>e</sup> trimestre 2020)

**-20,55 MDS D'EUROS**

Balance commerciale (3<sup>e</sup> trimestre 2020)

**2 638,3 MDS€ ; (114,1 % DU PIB)**

Dette publique (2<sup>e</sup> trimestre 2020)

**1 345,5 MDS€ ; (55,6 % DU PIB)**

Dépenses publiques 2019

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<b>Taux de croissance</b>	1,5%	-9,4%	5,8%	3,1%	0,6%	-5,6%	3,5%	2,6%	0,3%	-9,9%	4,1%	2,8%	2%	-12,4%	5,4%	4,8%	1,3%	-10,3%	3,3%	2,1%
<b>Taux de chômage (% de la population active)</b>	8,5%	8,5%	10,7%	10%	3,1%	4%	4%	3,8%	10%	9,9%	11,6%	11,1%	14,1%	16,7%	17,9%	17,3%	3,8%	5%	7,3%	6,2%
<b>Solde public (% du PIB)</b>	-3,3%	-5,1%	-5,7%	-4,8%	0,9%	-3,4%	-2,7%	-1,9%	-1,9%	-5,8%	-5%	-4,3%	-4%	-6%	-6%	-7,2%	-3,5%	-8,7%	-5,9%	-5,4%
<b>Dette publique (% du PIB)</b>	98,1%	115,9%	117,8%	119,4%	59,6%	71,2%	70,1%	69%	134,7%	159,6%	159,5%	159,1%	95,5%	120,3%	122%	123,9%	85,4%	104,4%	111%	113,7%



Commission européenne, prévisions économiques d'automne 2020.

## CONTACTS

**Raphaëlle Bertholon**  
Secrétaire nationale en charge  
du secteur Économie, Industrie,  
Numérique et Logement  
raphaelle.bertholon@cfecgc.fr

**Service Économie**  
Dalia Amara  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi



## FOCUS

# TRAVAILLEURS DE LA « DEUXIÈME LIGNE » : COMMENT LES DÉFINIR ET AMÉLIORER LEUR SITUATION ?

**Les partenaires sociaux ont débuté une concertation sur les travailleurs dits de la « deuxième ligne » mis en lumière durant la crise sanitaire.  
Objectifs : redéfinir ces salariés et améliorer leur rémunération ainsi que leur formation.**

Qui sont-ils ? Dans quels secteurs travaillent-ils ? Comment améliorer leur situation professionnelle ? Telles sont les questions principales qui viennent à l'esprit quand on parle des travailleurs de la « deuxième ligne », ces mystérieux bataillons mis en lumière par la pandémie de la Covid-19 et les deux confinements. À cela, la CFE-CGC en ajoute une quatrième : dans quel mesure l'encadrement est-il concerné ? Pour répondre à ces questions, des concertations se déroulent entre partenaires sociaux depuis le mois de novembre au ministère du Travail. La CFE-CGC est la première organisation syndicale représentative à avoir été reçue pour exposer, avec les idées claires, sa vision du sujet.

### **CAISSIÈRES, PERSONNEL DE MÉNAGE, ÉBOUEURS, LIVREURS : DES MÉTIERS TRÈS SOLlicitÉS DURANT LA CRISE**

Dans l'imaginaire créé par la Covid, les travailleurs de la « deuxième ligne » sont ceux qui sont sur le terrain, en contact avec le public - et donc exposés à un risque sanitaire direct - mais pas en toute « première ligne » comme le personnel soignant, et s'occupant de tâches a priori moins valorisées quoique tout aussi nécessaires : caissières, personnel de ménage, éboueurs, livreurs... Le but de la mission gouvernementale porte d'abord sur l'établissement d'une liste précise des métiers et des secteurs correspondant à cette appellation de « deuxième ligne ». Par la suite, il est prévu d'analyser la qualité de ces emplois, puis d'accompagner les branches professionnelles dans la revalorisation des métiers concernés. Les deux expertes à

laquelle la ministre du Travail, Élisabeth Borne, a confié la mission de concertation, sont des personnalités de référence du monde du travail et des ressources humaines : il s'agit de Sophie Moreau-Follenfant, aujourd'hui la DRH de RTE après avoir été celle de Derichebourg ; et de Christine Erhel, économiste du travail, professeure au Cnam et membre du comité d'évaluation des ordonnances Macron de 2017.

### **LA CFE-CGC FORCE DE PROPOSITION**

Pour la CFE-CGC, il y a deux temporalités à distinguer : dans l'immédiat, la mise en place d'un système de primes pour répondre à l'urgence et pour saluer la mobilisation des salariés de la « deuxième ligne » durant toute la période récente difficile ; sur la durée, la construction d'un référentiel et de solutions pérennes passant par une revalorisation salariale et par une politique de formation et d'accompagnement.

Au cœur des propositions de la CFE-CGC, on trouve l'idée de compléter le salaire minimum de branche existant par un coefficient multiplicateur ponctuel des salaires en fonction de la « dangerosité du moment ». Ce mécanisme, inspiré du système de majoration des pensions qu'utilise l'armée pour les militaires envoyés en opérations extérieures, permettrait à un salarié en situation de risque sanitaire potentiel d'être automatiquement mieux payé qu'en temps normal.

Concernant la définition proprement dite des travailleurs de la « deuxième ligne », la CFE-CGC demande que des critères « simples, lisibles et opérationnels » soient définis au niveau interprofessionnel et qu'ils soient « suffisamment larges » pour n'oublier aucun des salariés concernés - y compris ceux de l'encadrement - partant du principe que « la qualification et le statut ne sont pas des protections contre le risque sanitaire ». À partir du niveau interprofessionnel, ce serait ensuite à la branche de définir les types de métiers concernés et à l'entreprise de déterminer les postes.

### IMPLIQUER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Sur le fond, la CFE-CGC estime que l'attractivité de ces secteurs relève de la compétence des branches et que c'est à elles de revaloriser les professions concernées et de travailler sur la notion de parcours professionnels et de formation professionnelle. Elle propose aussi qu'un « abondement compte personnel de formation (CPF) conséquent » soit institué pour tous les salariés de la « deuxième ligne », afin de leur permettre de construire leur carrière.



## TRAVAILLEURS DE LA « DEUXIÈME LIGNE » : 4 DATES À RETENIR

### • 14 OCTOBRE 2020

Courrier commun des cinq organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) au Premier ministre, Jean Castex, dans lequel elles exigent, entre autres, « une réunion d'urgence consacrée à la reconnaissance effective du rôle essentiel des salariés et salariées des emplois dits de la deuxième ligne ».

### • 6 NOVEMBRE 2020

Lancement de la concertation sur les travailleurs de la « deuxième ligne » au ministère du Travail en présence de la ministre, Élisabeth Borne, et des partenaires sociaux.

### • 25 NOVEMBRE 2020

Audition des représentants de la CFE-CGC, Raphaëlle Bertholon et Jean-François Foucard, secrétaires nationaux confédéraux, par les deux personnes qualifiées chargées de la concertation : Sophie Moreau-Follenfant, DRH de RTE, et Christine Erhel, professeure au Cnam.

### • FIN DÉCEMBRE-DÉBUT JANVIER

Restitution de la première phase de la mission visant à établir une liste des métiers concernés.

Risques psychosociaux, difficultés financières, situation d'aidant...

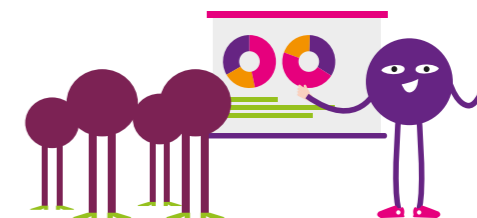
Parlons  
**vulnérabilités**

Experts, partenaires sociaux et DRH  
témoignent sur

[lecomptoirmh.com](http://lecomptoirmh.com)



## TENDANCES



### La crise dégrade la santé psychologique des salariés

Selon un baromètre réalisé par Opinionway auprès de 2 000 salariés du privé et du public, la santé psychologique des salariés s'est très nettement dégradée après neuf mois de crise sanitaire, laquelle « a impacté toutes les dimensions de leur vie ». L'étude rappelle que la détresse psychologique est un indicateur de santé mentale utilisé pour diagnostiquer les troubles mentaux. Elle regroupe des manifestations (désespoir, nervosité, agitation, dépression), favorise les troubles anxieux et de l'addiction, et peut engendrer des conséquences physiques comme l'accident vasculaire cérébral (AVC) ou l'hypertension.

Si le déconfinement avait permis une baisse du taux de détresse psychologique, celui-ci est « reparti très nettement à la hausse » avec 49 % des salariés (+7 par rapport à mai) en situation de détresse psychologique dont 18 % en détresse psychologique élevée (+1), précise l'enquête. Le taux culmine à 35 % de salariés en état d'épuisement émotionnel sévère et environ un million en burn-out sévère (soit 5 %).

Par ailleurs, 24 % des salariés déclarent avoir déjà été en arrêt de travail à cause du stress soit environ 5,5 millions de personnes, estime Opinionway. À noter : le télétravail semblerait être un facteur aggravant puisque 58 % des salariés en télétravail à temps complet sont en détresse psychologique contre 53 % des salariés en situation hybride (mêlant distanciel et présentiel). 41 % des télétravailleurs se sentent isolés et 55 % estiment que cela nuit au sentiment collectif des équipes. Un télétravailleur sur 2 peine à oublier le travail après la journée et 50 % considèrent que les webcams sont une forme d'intrusion dans leur vie personnelle.



« Covid-19 : état psychologique, risques psychosociaux, burn-out des salariés français » (Baromètre Opinionway pour Empreinte Humaine, 18 novembre 2020)

### La moitié des actifs français prévoit de se former en 2021

Les confinements ont durement secoué l'activité des organismes de formation en torpillant la plupart des sessions en présentiel. Toutefois, la demande de la part des salariés reste forte. Selon une étude BVA, 50 % des actifs français prévoient de se former en 2021, dont 19 % ont commencé à s'informer ou se sont déjà inscrits. Près d'un quart des actifs a d'ailleurs suivi ou commencé au moins une formation depuis début 2019, 5 % en ayant suivi plusieurs.

Concernant les conséquences de la crise sanitaire, un quart des actifs a vu ses projets de formation « impactés » depuis mars dernier, soit parce qu'une session a été « annulée ou reportée » (15 %), soit parce que ses modalités ont évolué « du présentiel vers le distanciel » (7 %). Parmi ceux qui prévoient de se former en 2021, on compte une forte proportion de jeunes (66 % des 18-24 ans contre 36 % des 50-64 ans), de diplômés de l'enseignement supérieur (62 % des diplômés post-Bac contre 38 % pour les détenteurs de diplômes inférieurs au Bac) et de demandeurs d'emploi (62 %).

Les actifs visent en priorité le développement de « compétences techniques liées à leur métier » (39 %), le « travail en équipe et collaboration » (35 %), le « développement personnel et des soft skills » (34 %) et « l'apprentissage de l'anglais » (34 %). On trouve ensuite des aspirations à être formé au management et à l'organisation du travail, au digital, au travail à distance, à la communication, à l'apprentissage d'autres langues et à la gestion de projets. S'agissant des modalités, le présentiel reste le premier choix de 43 % des actifs. L'attrait pour le e-learning apparaît plus marqué chez les actifs à leur compte (40 %) et les femmes (27 %).



« Quelle place pour la formation en temps de crise sanitaire et économique ? » (enquête réalisée en novembre 2020 par BVA pour deux organismes de formation)



## BULLE TWITTER



**FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL - 1<sup>er</sup> DÉCEMBRE 2020

Ce que l'OCDE appelle une « dépense » n'est rien d'autre que l'expression chiffrée de la solidarité inter-catégorielle du modèle social en France. Être en tête de ce classement est l'honneur de notre pays, mais aussi de ceux qui financent cette solidarité : l'encadrement.



**CFE-CGC** @CFE-CGC - 7 DÉCEMBRE 2020

Pour une croissance durable pour tous, la CFE-CGC demande une plus juste répartition de la valeur ajoutée issue du travail.  
**#RefonderNotreEconomie**



**CFE-CGC** @CFE-CGC - 4 DÉCEMBRE 2020

Quelles sont les modalités de recours à la visioconférence ?  
Réponse : <https://urlz.fr/etjq>  
**#FAQ #VosQuestionsNosRéponses #CSE**



**CFE-CGC** @CFE-CGC - 9 DÉCEMBRE 2020

Notre guide "Comment identifier le syndrome d'épuisement professionnel ? " permet de déceler les symptômes annonciateurs du burn-out, de le prévenir ou encore de le réparer.  
**#SEP #stress #BurnOut** → <https://urlz.fr/ethk>



## CONTACTS

**Mathieu Bahuet**  
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

**Stéphanie Dubreucq**  
stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

**Gilles Lockhart**  
gilles.lockhart@cfecgc.fr

**Adrien Vinet**  
adrien.vinet@cfecgc.fr

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)  @CFECCGC #cfecgc