

TRAVAIL À DISTANCE ET CONFINEMENT: ATTENTION AUX DÉRIVES!





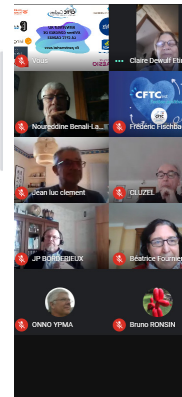
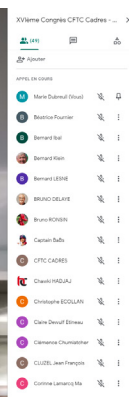
Essentiel pour moi



**BIENVENUE AU
XVIème CONGRES DE
LA CFTC CADRES**

En partenariat avec

**UN GRAND MERCI À
NOS PARTENAIRES ET AUX PA
DU 16ÈME CONGRÈS DE LA C**





TOUS PARTICIPANTS CFTC CADRES



04

FORMATIONS

Calendrier/inscriptions 2021



05

ÉDITO



06

VIE QUOTIDIENNE



07

ACTUALITÉ

APICIL - Au bout de ses rêves



08

EXPERTS

Comment se saisir des questions environnementales dans le dialogue social d'entreprise



10

ÉCLAIRAGE

Comprendre l'empreinte humaine et sociale de la crise covid-19



17

ACTUALITÉ

Les enjeux autour du télétravail



18

DES CASES ET DES BULLES



19

TRIBUNE LIBRE

Le Monde d'après



20

EXPERTS

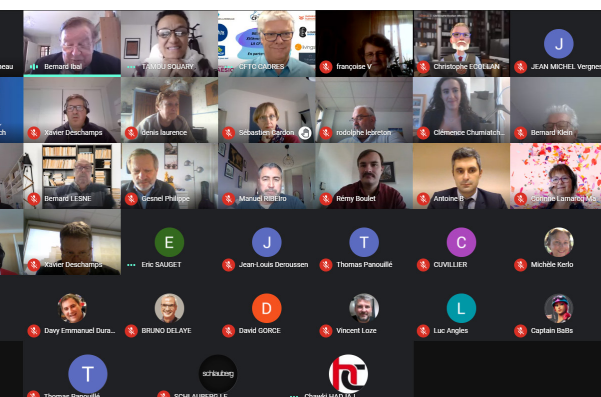
Le CSE face aux difficultés économiques



22

TROMBINOSCOPE

Nouvelle équipe CFTC Cadres



CADRES CFTC N°163
4^{ème} trimestre 2020
Revue d'informations
syndicales de l'Union Générale
des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

85 rue Charlot
75003 PARIS
Tél. : 01 83 94 67 91
E-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :
Onno Ypma
Ont participé à la réalisation
de ce numéro :
P. Charrier (ForHuman),
B. Hayat,
B. Ibal,
C. Lebaron (Sextant),
M. Minhoto,
T. Panouillé,
N. Pétrot (Ethix)
et O. Ypma

Crédit photos :
Delucq et CFTC Cadres

Conception / Réalisation /
Impression :
Imprimerie de la Centrale
62302 LENS
Tél. 03 21 69 88 44

Numéro de commission
paritaire : n°1022 S 06214

FICHE D'INSCRIPTION

FORMATIONS CFTC CADRES 2021



Lieu de la rencontre

85 rue Turbigo 75003 PARIS - Salle Petite Congrès 1er étage

Horaires

Nos formations débutent vers 9h30 et se terminent vers 17h

Code INARIC :

Nom : Prénom :

Adresse :

Téléphone : Portable :

Courriel :

Profession :

Entreprise :

Organisation (fédération, syndicat...) :

Je souhaite participer à la formation suivante :

- ☐ **METTRE EN PLACE OU RENOUEVER LE CSE DE L'ENTREPRISE ET COMPRENDRE SON FONCTIONNEMENT**
31 mars et 1er avril 2021
- ☐ **LES ENJEUX DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**
9 et 10 juin 2021
- ☐ **LES PROBLÉMATIQUES AUTOUR DES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL ET DE LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL**
13 et 14 octobre 2021
- ☐ **APPRENDRE À NÉGOCIER UN ACCORD AVEC L'EMPLOYEUR**
17 et 18 novembre 2021

Si vous souhaitez recevoir un programme plus détaillé de ces formations n'hésitez pas à nous contacter.

Pour information :

- ✓ Nos formations sont réservées aux adhérents cadres et assimilés CFTC à jour de leur cotisation cadre.
- ✓ Pour valider votre inscription un chèque de caution de 30€ vous sera demandé il vous sera restitué le jour de la formation, ceci afin d'éviter les absences injustifiées. En cas d'empêchement merci de nous prévenir au moins 3 semaines avant la date de la formation (dans le cas contraire votre caution sera encaissée).
- ✓ Pour l'hébergement la réservation est à votre charge, le remboursement sera effectué en fonction des tarifs confédéraux (100€/nuit + 8€ petit dej.).
- ✓ Les repas du soir sont libres et remboursés aux frais réels dans la limite de 25 € et sur présentation des justificatifs originaux.
- ✓ Les déjeuners seront pris en commun pendant la formation (montant 20€ maximum par personne)



Onno Ypma
Président



Bernard Hayat
Secrétaire Général

RÉPONDRE PRÉSENT !

Dans le contexte actuel, tenir un Congrès n'était pas chose aisée. C'est pourtant ce que nous avons réussi à faire, en nous adaptant et en faisant preuve d'innovation. Le XVIème Congrès de la CFTC Cadres s'est déroulé la 25 novembre dernier, en visio-conférence, une première pour nous comme pour beaucoup de participants ! Certes nous aurions préféré pouvoir nous réunir en présentiel mais dans le contexte actuel, il nous semblait important d'honorer nos engagements. Le monde du travail ne s'arrête pas en raison de la pandémie, il s'adapte, et nous devons en faire de même.

Il nous tenait également à cœur de pouvoir vous restituer les résultats de notre étude *bien-être post confinement*, menée l'été dernier, et à laquelle vous avez été plus de 3.000 adhérents à répondre en ligne ! A notre connaissance, nous sommes la seule organisation syndicale à avoir commandité une telle étude, s'intéressant aux répercussions psychologiques et sociales du confinement mais également à ses impacts sur le travail, par exemple en matière de management. Ses enseignements sont nombreux, comme vous pourrez le découvrir dans les pages de ce journal (pages 10 à 15). Pour ceux souhaitant approfondir le sujet, nous organiserons d'ailleurs plusieurs séminaires web sur cette étude dans les prochains mois afin d'échanger et de continuer à bénéficier de vos précieux retours d'expérience.

Vous l'aurez compris, la nouvelle équipe issue du Congrès souhaite, en raison d'un contexte social difficile, rendre la CFTC Cadres d'autant plus indispensable ! Il convient en effet de resserrer les rangs, de faire preuve de solidarité car c'est le seul moyen de traverser la crise sanitaire, sociale, et économique que nous rencontrons. Nous souhaitons donc travailler, main dans la main, avec l'ensemble de structures CFTC, des fédérations aux syndicats d'entreprise, des unions départementales aux unions régionales et bien évidemment avec la Confédération. L'intervention du Président confédéral, Cyril Chabanier lors de notre Congrès va d'ailleurs dans ce sens.

Les quatre prochaines années permettront, nous l'espérons, de renouer certains liens, et surtout, de développer nos offres pour les cadres, ingénieurs et assimilés. Les problématiques qu'ils rencontrent sont nombreuses et l'évolution actuelle du monde du travail nécessite de notre part un engagement sans faille. En plus de nos traditionnelles publications, journal, Lettre des cadres, de nos formations destinées à l'ensemble des cadres du mouvement, des conseils juridiques personnalisés, nous souhaitons élargir notre offre de services et vous proposer régulièrement des séminaires web sur des thèmes qui vous intéressent (ne ratez d'ailleurs pas notre prochain séminaire web pour décrypter et analyser le dernier Accord national interprofessionnel sur le télétravail, annoncé page 17). Il s'agit pour nous de diversifier nos actions, afin de développer au mieux la présence CFTC auprès des cadres et ingénieurs et de toucher un public plus large. C'est d'ailleurs dans cette optique que nous avons souhaité intégrer au sein de notre Conseil un membre de la Commission Jeunes CFTC.

En complément de nos efforts, le développement de la CFTC Cadres repose également sur chacun d'entre vous. Faire connaître nos positions, nos offres pour les salariés et ce que peut leur apporter la CFTC en termes d'accompagnement est essentiel pour toucher un maximum de cadres et promouvoir le bien commun cher à la CFTC.

D'ici là, c'est une période de fêtes tout à fait atypique que nous allons vivre. Quelles que soient les conditions, nous vous souhaitons de passer d'excellents moments. Ceux-ci sont si rares et précieux qu'il conviendra d'en profiter un maximum !

Bonnes fêtes à toutes et à tous et bonne lecture.



> VOS RDV AVEC LA CFTC CADRES

25 novembre 2020 – Congrès CFTC Cadres en visioconférence

15 décembre 2020 – Webinaire (1) étude Bien-être Post confinement en partenariat avec ForHuman

A venir :

19 janvier 2021 – Webinaire : les enjeux autour du télétravail en partenariat avec Clémence CHUMIATCHER de la Faabrick Cherdet

26 janvier 2021 – Webinaire (2) étude Bien-être Post confinement en partenariat avec ForHuman

4 mars 2021 – Webinaire (3) étude Bien-être Post confinement en partenariat avec ForHuman

23 au 25 mars 2021 – Salon CSE – Paris, Porte de Versailles

25 mars 2021 – Dîner-débat à Paris

31 mars au

1^{er} avril 2021 – Formation CFTC Cadres : Mettre en place ou renouveler le CSE de l'entreprise et comprendre son fonctionnement

22 et 23 avril 2021 – Salon CSE à Lille

18 au 20 mai 2021 – Salon Préventica – Porte de Versailles

3 juin 2021 – Dîner-débat à Lyon

9 et 10 juin 2021 – Formation CFTC Cadres : Les enjeux de la santé et de la sécurité au travail

> AGENDA DU CONSEIL

25 novembre 2020 – Elections des nouveaux conseillers CFTC Cadres et du Bureau

15 décembre 2020 – Réunion ordinaire du Bureau et du Conseil en visioconférence

A venir :

26 janvier 2021 – Réunion ordinaire du Bureau à Paris

25 mars 2021 – Réunion ordinaire du Bureau et du Conseil à Paris

18 mai 2021 – Réunion ordinaire du Bureau à Paris

3 juin 2021 – Réunion ordinaire du Bureau et du Conseil à Lyon

A NOTRE AMI JEAN-FURNON



Toute l'équipe de la CFTC Cadres Sud-Est fait part de la disparition de son Président d'honneur, Jean FURNON, le 1^{er} mai, dans la discrétion du confinement, après 5 semaines d'hospitalisation.

Humble et fidèle serviteur de la CFTC pendant plus de 55 ans, il fut notamment Vice-Président de la CFTC Cadres jusqu'en 2009, Président de la CAF du Rhône, et remplit bien d'autres mandats.

Président fédérateur, créatif et dynamique au service de notre syndicat, il fut aussi un ami attentionné, plein d'humour et à l'écoute de chacun. Son départ laisse un grand vide. Nous le recommandons à vos pensées et vos prières ainsi que son épouse et ses enfants.

AU BOUT DE SES RÊVES



LE GROUPE APICIL ET DAMIEN SEGUIN, RÉUNIS AUTOUR DE L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

UN GROUPE ET UN SKIPPER ENGAGÉS

Depuis plusieurs années, le Groupe APICIL fait de son engagement pour l'accompagnement et l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'un des axes prioritaires de son action sociale. APICIL a d'ailleurs été pionnier dans ce domaine en créant dès 1995, la Team APICIL : une équipe composée d'athlètes handisportifs de haut-niveau. L'idée fondatrice de ce projet est qu'en développant la pratique du sport à tous les niveaux et en la rendant visible, le handicap s'efface au profit de l'exploit sportif.

De son côté Damien Seguin, né sans main gauche et triple médaillé paralympique a toujours défendu la mixité et l'inclusion. En 2005, il décide de se lancer dans la course au large au sein de la classe Figaro mais n'obtient pas l'autorisation de participer à La Solitaire du Figaro, l'épreuve phare du circuit en raison de son handicap. Il crée alors l'association « Des Pieds et Des Mains » afin de développer l'accès des sports nautiques aux personnes en situation de handicap.

COMME UNE ÉVIDENCE ...

C'est donc tout naturellement autour du partage de ces mêmes valeurs et de ce combat commun que le marin et l'entreprise se rencontrent fin 2017. Une rencontre fructueuse puisqu'en février 2018, le Groupe APICIL choisit de s'engager aux côtés de Damien sur le circuit IMOCA.

« Cette rencontre n'est pas venue totalement par hasard. Quand nous avons monté ce projet Vendée Globe, nous avons ciblé des entreprises qui correspondaient à ce projet final. Nous avons fait un pas vers le Groupe APICIL, ils ont fait un pas vers nous. Et naturellement, l'histoire s'est faite. Nous étions et nous sommes toujours sur la même longueur d'onde sur le message que nous voulons faire passer » raconte Damien avec enthousiasme. Le 4 novembre 2018, sous les couleurs de Groupe APICIL, Damien Seguin devient le premier skipper handisport à prendre le départ de la Route du Rhum – Destination Guadeloupe à bord d'un IMOCA (monocoque de 18,28 mètres).

... POUR ÉCRIRE L'HISTOIRE

Début 2019, après une Route du Rhum – Destination Guadeloupe brillamment menée (Damien termine 6e), le Groupe APICIL décide de prolonger son partenariat avec le triple médaillé paralympique avec comme perspective la participation historique d'un handisportif au Vendée Globe 2020. Un défi de taille pour celui qui sera le premier skipper handisport à prendre le départ de cette course mythique autour du monde sans escale et sans assistance. Pour cela, Damien pourra compter sur le soutien inconditionnel de tout un groupe.

« C'est hyper motivant. C'est une épreuve en solitaire mais au final j'embarque plein de monde avec moi ce qui aide énormément dans les moments difficiles. Même si j'ai toujours principalement fait de la course en solitaire, je n'ai jamais fait ça pour moi uniquement. J'ai toujours essayé d'embarquer le plus de monde dans l'aventure ».

« Ce projet voile est devenu un véritable projet d'entreprise qui nous rassemble autour de valeurs communes. C'est aussi une véritable opportunité de faire connaître le Groupe APICIL et ses membres, nos valeurs sur une échelle nationale et de partager notre politique RSE tournée vers la lutte contre les vulnérabilités. Sur le plan sportif, Damien a toute notre confiance. Il a déjà écrit parmi les plus belles pages de l'histoire du sport, notamment dans ses défis paralympiques, et nous savons qu'il rêve d'ajouter de belles lignes à son palmarès » explique **Philippe Barret, Directeur Général du Groupe APICIL.**

LE GROUPE APICIL

Protéger et servir, toutes les personnes quelles que soient leur situation personnelle ou professionnelle, leurs forces ou leurs fragilités c'est la mission du Groupe APICIL. S'engager et agir pour les plus vulnérables, c'est la responsabilité du Groupe APICIL. Au-delà de ses activités en Retraite, Santé-Prévoyance, Services Financiers et Épargne, le Groupe APICIL mène des projets innovants grâce à ses différents fonds sociaux. Partie prenante de l'économie sociale et solidaire, le Groupe APICIL contribue à l'avancée de projets sociétaux majeurs. ■



COMMENT SE SAISIR DES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES DANS LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

Selon l'étude réalisée par le cabinet Forhuman et présentée au Congrès de la CFTC Cadres¹, près de 41% des répondants expriment avoir « décidé de changer leurs comportements pour protéger la planète » et 71% disent « avoir besoin de plus de solidarité et de coopération » au sein de leur entreprise. Si les simples citoyens et les salariés peuvent faire évoluer les comportements en faveur de l'environnement, des marges de manoeuvre existent aussi pour les syndicalistes. Aux élus et représentants des cadres CFTC de les découvrir...ou de les inventer !

LE RÔLE CENTRAL DES ENTREPRISES DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE...

Les mesures politiques et économiques existantes pour faire face au réchauffement climatique sont largement insuffisantes. Les citoyens, lucides, tentent de mettre une pression de plus en plus forte sur leurs représentants politiques au travers de manifestations, allant de la « grève scolaire pour le climat », initiée par Greta Thunberg, à des actions de désobéissance civile. Pourtant les Etats peinent à se coordonner pour trouver des solutions et la perspective de limiter à 1,5 degré la hausse des températures comme l'ambitionnait l'accord de Paris (2015) paraît encore lointaine.

Néanmoins les Etats et les citoyens ne sont pas les seuls à devoir prendre leurs responsabilités pour lutter contre le réchauffement climatique. Les entreprises peuvent, dans leur fonctionnement, contribuer directement à la diminution des émissions de CO₂. Cependant, malgré un cadre juridique qui depuis vingt ans vise à contraindre les entreprises françaises à rendre compte de leurs impacts environnementaux, sociaux et sociétaux,² elles sont

encore nombreuses à considérer la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) comme un simple instrument de communication.

...REND NÉCESSAIRE L'ÉLARGISSEMENT DU CHAMP DU DIALOGUE SOCIAL

La bonne nouvelle est que les consommateurs sont aussi des salariés, et leur intérêt, voire leur engagement, est de plus en plus important pour la question environnementale. Avec la question sociale, l'environnement est une préoccupation désormais majeure aux yeux des français, en particulier pour les jeunes, et il n'est plus possible de l'abandonner aux portes de l'entreprise.

Comparé à celui de nombreux pays, le droit social français est doté d'outils puissants pour exhorter les entreprises à prendre en compte les intérêts des salariés et plus largement des citoyens, qui ne doivent pas uniquement dépendre du bon vouloir des dirigeants. Le CSE est consulté annuellement sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa situation économique et financière et sa

¹ Étude passée entre juin et juillet 2020 auprès de 3000 adhérents CFTC

² Loi NRE (sur les Nouvelles Régulations Économiques) du 15 mai 2001 et lois Grenelle 1 (3 août 2009) et Grenelle 2 (12 juillet 2010).

politique sociale, et les syndicats professionnels peuvent négocier des accords contraignants avec les entreprises, les secteurs d'activité ou au niveau national.

Seulement, l'objet des syndicats est limité à « *l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels* »³ des travailleurs. Au 21ème siècle, ces droits, ces intérêts matériels et moraux ne peuvent plus être dissociés des problématiques écologiques. Comme le constate Lucas Chancel, codirecteur du laboratoire sur les inégalités mondiales : « *Les inégalités sociales et environnementales vont trop souvent de pair, y compris en France* ». Les populations les plus fragiles consomment moins et ont donc un impact moins important sur l'environnement ; cependant elles sont plus exposées aux risques. Le champ du dialogue social devrait pouvoir intégrer les défis du siècle, et l'impératif écologique est en première ligne.

LES SALARIÉS SONT LA PIERRE ANGULAIRE DE LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES

La lettre ouverte signée par 8 703 salariés d'Amazon en 2019 en est un exemple. Elle allie les propositions pour combattre la crise climatique aux problématiques sociales. Les salariés demandent « *le traitement juste de tous les employés pendant les disruptions climatiques et les événements météorologiques extrêmes* », qui sont de plus en plus fréquents dans certaines zones. Ils se montrent aussi critiques sur la faiblesse des mesures de l'entreprise : « *Nous avons établi un objectif d'un minimum de 50 installations solaires dans les entrepôts d'ici 2020. Cela représente 6% des bâtiments dans notre réseau et une fraction de notre impact carbone* »⁴.

Cet exemple outre atlantique illustre une réalité tout aussi vraie de ce côté-ci de l'Atlantique. Les salariés ont le recul nécessaire pour proposer des transformations du modèle de leur entreprise : ils ont la connaissance interne des pratiques puisqu'ils les définissent, les exécutent, et sont souvent les premiers témoins de leur impact. Ils détiennent l'expertise sur leur terrain d'action et ont des idées concrètes pour transformer les stratégies et les pratiques. Elargir le champ des consultations et des négociations pour ouvrir le dialogue social aux problématiques environnementales permettrait d'accélérer la transition écologique.

POUR UN DIALOGUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Le droit syndical aujourd'hui ne permet pas de négocier sur ces sujets, mais la loi Pacte, quoiqu'aucunement contraignante, modifie l'objet social de l'entreprise pour inclure la prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux de l'activité. Ainsi elle ouvre une porte, dans laquelle il serait possible de s'engouffrer pour transformer le dialogue social, non pas pour affaiblir les acquis sociaux mais pour les enrichir par des réponses aux défis contemporains.

Si le cadre légal doit encore évoluer, il est déjà possible pour les représentants du personnel de se saisir de la question environnementale dans leur entreprise. Pour structurer le dialogue, le CSE peut négocier la création d'une Commission Environnementale, qui devient une instance légitime d'échange sur ces sujets. Les élus peuvent se former pour mieux comprendre les enjeux sociaux et environnementaux liés à l'activité de leur entreprise, et connaître leurs droits⁵. Les négociations qui se déroulent actuellement dans nombre d'entreprises pour instaurer le télétravail apparaissent également comme une réponse, non seulement à la crise sanitaire actuelle et la nécessaire protection des salariés, mais aussi comme un moyen de réduire la pollution liée aux déplacements. Enfin, les élus du CSE peuvent être à l'initiative d'actions dans l'entreprise et montrer l'exemple. A titre d'exemple, le CSE du Crédit Agricole CIB a ainsi remis en question l'empreinte carbone de ses propres activités, notamment son offre de trajets en avion.

Le dérèglement climatique est un défi majeur du 21ème siècle qui ne peut être laissé à la porte des entreprises ; elles en sont partiellement responsables et doivent se transformer. Si le dialogue social s'empare de la question environnementale comme un sujet urgent et indissociable des inégalités sociales, il permettra aux salariés de se mobiliser pour faire émerger les solutions nécessaires. ■



Nathalie Petrot
Cabinet Ethix
Expert-comptable
auprès des CSE
www.ethix.fr

³ Article L. 2131-1 du Code du Travail.

⁴ Amazon Employees for Climate Justice, Open letter to Jeff Bezos and the Amazon Board of Directors, 10 avril 2019, publié sur Medium.

⁵ Le GATE17 accompagne les instances représentatives du personnel dans la mise en place du dialogue environnemental en entreprise, à l'image et en complément du dialogue social.



COMPRENDRE L'EMPREINTE HUMAINE ET SOCIALE DE LA CRISE COVID-19

Nous avons vécu une crise planétaire dont les effets seront observables sur plusieurs années. A l'échelle du monde des entreprises, la mise en place contrainte du télétravail a été une réponse au confinement prononcé par le gouvernement français au mois de mars 2020. S'en sont suivies de longues semaines durant lesquelles les salariés ont éprouvé de nouvelles formes d'organisation ou encore de pratiques de coopération qui sont venues se cogner avec la réalité d'une vie familiale dont nous devenions, les uns et les autres, des pensionnaires à plein-temps.

La CFTC Cadres a souhaité se doter d'un outil pour mesurer les effets sur le corps social de cette réalité du travail contrainte par le confinement. Le Bureau de la CFTC cadres a été vite convaincu qu'il était nécessaire de comprendre ce que produisait cette période, tant au niveau des risques qui exposent les salariés, qu'au niveau de l'expression des besoins nés de l'installation durable du travail à distance.

1. UN MODÈLE QUI VA AU-DELÀ DE L'ANALYSE DES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX OU DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

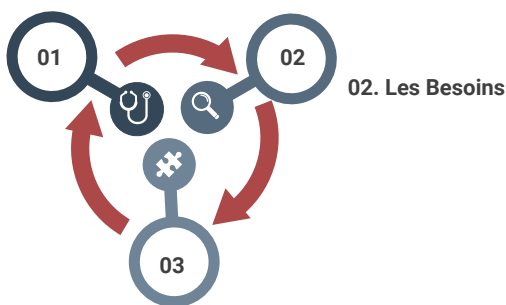
Le Bureau de la CFTC Cadres a confié au cabinet ForHuman l'étude de l'empreinte humaine et sociale de la crise Covid-19. ForHuman développe une démarche centrée sur un modèle appelé de « performance sociale ». Ce modèle soutient qu'il ne suffit pas de mesurer les risques ou de déployer des trésors de dispositifs de QVT pour que les gens aillent bien au travail et, partant, pour dire de l'entreprise qui y recourt qu'elle garantit santé et sécurité pour ses salariés.

La performance sociale repose sur un trépied :

- L'analyse des **risques**, classique, qui se concentre sur les facteurs psychologiques, sociaux et organisationnels qui peuvent être impactés par la crise,
- L'analyse des **besoins** qui se concentre sur les souhaits exprimés par les salariés une fois confrontés à des expériences heureuses ou malheureuses durant la crise et l'installation du travail à Distance.
- L'analyse de la **Réceptivité** qui se concentre sur la perception qu'ont les salariés de leur entreprise et de ses dirigeants dans leur capacité à percevoir les enjeux de la crise et de s'engager de façon durable et responsable dans des changements visant à les protéger.

NOTRE GRILLE DE LECTURE : LE RBR COMME INDICATEUR DE VOTRE PERFORMANCE SOCIALE

01. Les Risques



02. Les Besoins

03. La Réceptivité

2. LA MÉTHODE

Le questionnaire Risques Besoins et Réceptivité été administré entre juin et juillet 2020 au sortir de la première période de confinement.

La communication a été adressée par le Bureau de la CFTC Cadres à l'ensemble des adhérentes via une campagne d'emailing, doublée d'une communication dans notre magazine. Cette communication a permis de recueillir plus de 3000 participations.

Seuls 1957 questionnaires ont été finalement été retenus en raison d'une quantité importante de questions non renseignées sur un nombre significatif de contributions. Cela permet de garantir la fiabilité des résultats.



Pourquoi ?

- Mesurer l'impact humain et social de la crise covid-19
- Identifier la performance sociale sur les 3 dimensions des risques, des Besoins et de la Réceptivité



- Questionnaire en cours de validation scientifique
- Anonymat et confidentialité des données garanties,
- Durée de passation web : environ 10 minutes
- Version Web pour passation à distance



- Contenu : 45 items + éléments de profil + 2 champs libre
- 3 échelles de Risques
- 3 échelles de Besoins
- 2 échelles de Réceptivité
- 2 échelles d'engagement dans le changement

Notons encore que près de **65%** de personnes ont proposé une réponse dans les parties « libre » qui interrogeait d'une part « ce que nous avons aimé durant le confinement » et d'autre part « ce que nous n'avons pas aimé durant le confinement ».

L'ensemble des données a été traité sur les mois d'août et septembre par ForHuman sous la houlette de Medhi Cohu, Docteur en Psychologie Sociale, et psychométricien au sein du cabinet.

3. LES GRANDS ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE CFTC CADRES

3.1. Des Risques qui se conjuguent avec Anxiété, Fatigue et Insécurité

Les résultats montrent une forme d'homogénéité dans les impacts de la crise Covid. En effet, les variables liées à l'âge des répondants, leur secteur d'activité, leur situation géographique, leur genre ou encore leur CSP n'ont que peu d'incidence sur le résultat. Cela montre que la crise que nous traversons a une dimension universelle, massive et homogène.

61% des répondant ont ainsi davantage peur pour eux et leurs proches. Ils sont également **32%** à exprimer une tristesse sans raison apparente et **33%** à avoir des moments de panique face à l'avenir. Des chiffres qui montrent l'ampleur de la détresse psychologique qui est à accompagner au cœur de nos entreprises.

Par ailleurs, les corps restent des marqueurs pertinents de cette crise avec près de **49%** des répondants qui expriment un sentiment de fatigue sans raison apparente qui s'allie à un nombre significatif de personnes présentant un trouble du sommeil (**34,3%**). Les données montrent que le Travail à Distance, notamment lorsqu'il n'a pas été encadré, participe de l'accroissement de la charge de travail, notamment dans sa partie émotionnelle.

Un chiffre clé : **42,1%** des répondant se sentent davantage isolés et **43%** se sentent seuls face à leurs tâches quotidiennes.

Les Risques majeurs traduisent une forme d'insécurité organisationnelle lors de ces phases de confinement. En effet, **42%** décrivent des limites de rôles et missions plus confuses et **54,9%** indiquent que leur charge de travail a augmenté.

Ces chiffres qui sortent de l'ordinaire de ceux relevés hors temps de crise montrent que les entreprises ont peu de garde-fous structurels à

la prise en compte de la souffrance au travail. Cela montre que les actions souvent plébiscitées en matière de RPS ou de QVT, de type ligne d'écoute, audit des RPS ou encore formation des managers, ne constituent pas des garde-fous contre l'émergence de troubles de santé psychologique. Cela demande donc de négocier des politiques de santé au travail ailleurs que dans l'empilement des solutions qui visent à atténuer l'effet des Risques. Peut-être en se concentrant sur les besoins et la réceptivité ...

3.2. Des besoins à intégrer dans les organisations de travail de demain !

L'étude montre que les salariés des entreprises ont massivement fait l'expérience de nouvelles conditions de travail et, plus largement, d'articulation de leurs vies privée et professionnelle. Cette redistribution des cartes, durable et massive, a structuré de nouveaux

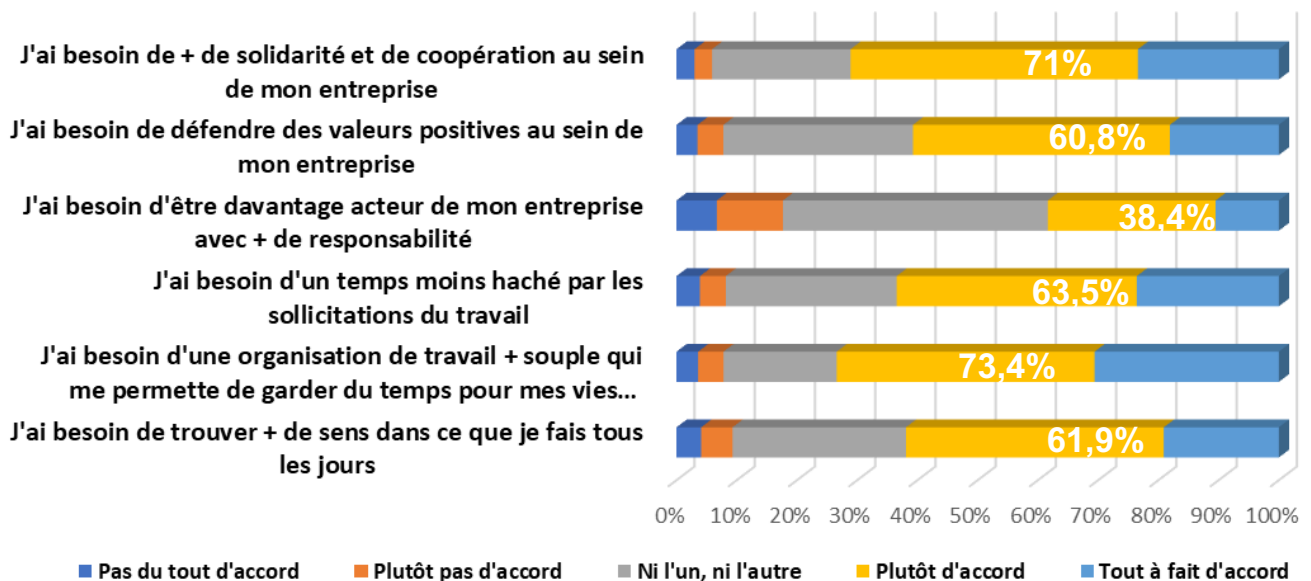
besoins individuels et collectifs qui doivent être compris et, pour certains, intégrés dans de nouvelles formes d'organisation du travail.

Nous voyons que les répondants ont manifestement exprimé des besoins rattachés aux dimensions éthiques et responsables de l'organisation du travail. Si la question du sens se pose avec acuité, les besoins concernent la nécessité d'avoir une place et un rôle dans le portage de sujets à haute valeur ajoutée d'un point de vue sociétal.

Par ailleurs, nombre de salariés ont éprouvé pendant ce confinement le plaisir de travailler sans interruptions ni lourdeur hiérarchique. Cela traduit un besoin d'un travail et d'une qualité du travail qui ne soit pas empêchés par les organisations du travail classiques et assez conservatrices en ce qui concerne l'organisation du temps (réunions, arrivées et départs, ...) et de la communications (réunions, mails, ...).

CE QUE L'ON APPREND DES BESOINS

Besoins organisationnels de sécurité



Au sortir du confinement, le risque est que chaque navire cherche à retrouver l'équilibre d'avant la tempête, aussi agréable ou désagréable pouvait-il être. Il semble donc important de chercher à négocier des espaces de discussion au plus près des salariés afin de pouvoir monitorer ces besoins et de les faire remonter. Aucune organisation syndicale n'a pris les devants pour demander

une institutionnalisation d'espaces de discussion avec les salariés afin que chaque entreprise puisse apprendre de ce qui lui est arrivé ou, plutôt, de ce qui est arrivé aux salariés durant cette période. Une mine d'or se trouve là, à nos pieds, et que d'aucuns négligerons par la seule crainte de l'avenir et le souvenir entêtant de l'histoire et du confort supposé de la stabilité d'avant.

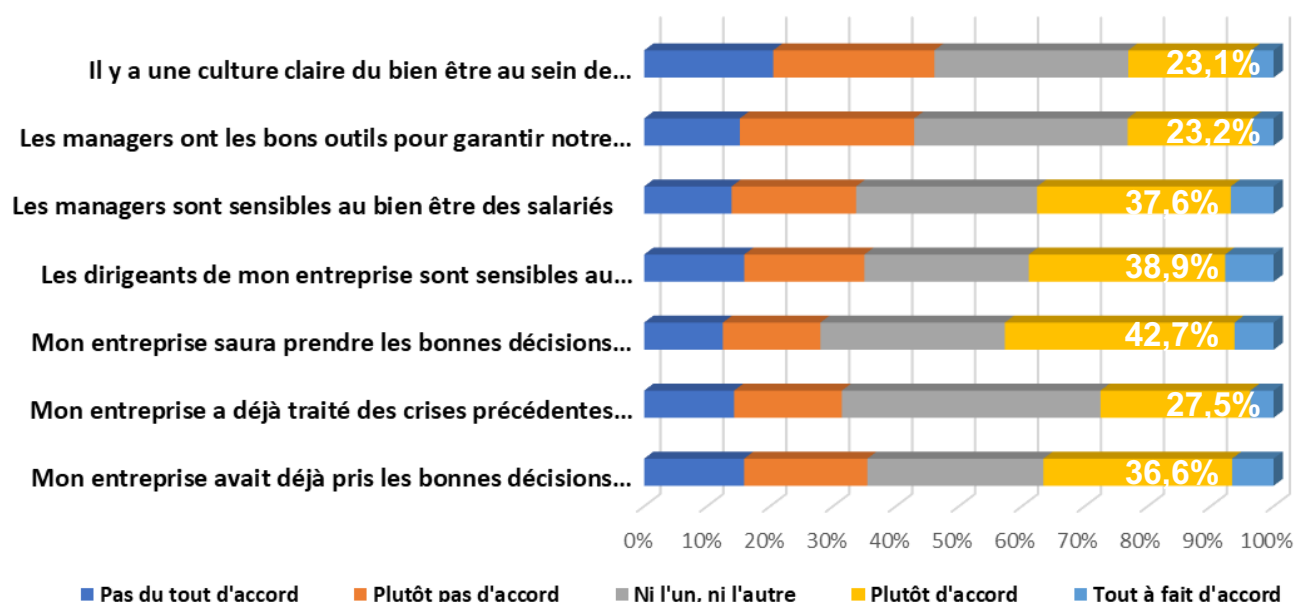
3.3. La Réceptivité, l'enjeu des négociations futures en matière de santé au travail

Nous apprenons de l'étude qu'il y a un **décalage important** entre la manière dont les individus perçoivent leur niveau de réceptivité aux questions de Santé et de Bien Être au travail et la manière dont ils perçoivent celle de leur entreprise. Cela traduit un **manque de confiance** dans la capacité des organisations à porter de façon durable,

stratégique et concrète une politique de Santé et de Bien Être au travail.

Travailler sur la réceptivité doit constituer la priorité des plans d'actions en matière de prévention Santé et Bien Être au Travail afin de garantir une performance sociale durable. Cela doit aussi consister le **cœur des négociations**, être inscrit dans les accords comme une garantie quant à l'efficacité des mesures proposées.

Réceptivité organisationnelle



Un chiffre clé : **41,9%** des managers pensent que la communauté des managers sont sensibles aux questions de santé et de bien-être au travail ...

... ils ne sont plus que **36,8%** à penser que leurs dirigeants le sont

Les chiffres assez éloquentes montrent que le niveau de Réceptivité des Organisations est assez faible. A cela se rajoute le constat que la majorité des managers pense ne pas avoir les outils pour accompagner le sujet Santé et bien-être au quotidien. Au contraire, le haut niveau de réceptivité perçu par les salariés sur le sujet montre que **la majorité des risques est absorbée non pas par le système, l'organisation du travail ou l'entreprise, mais bien par les salariés eux-**

mêmes, leurs compétences propres ou leur engagement individuel dans le corps social.

Une politique de prévention de la santé au travail qui repose sur le seul engagement des salariés ou les seules ressources de ses collectifs ne peut en aucun cas viser la performance sociale. Chaque crise qui déstabilise cet équilibre fragile sera l'occasion de constater l'augmentation des troubles de santé psychologique, comme nous le vérifions pour la crise covid-19. Travailler sur la Réceptivité doit être la priorité d'une stratégie de performance sociale et l'un des axes majeurs des négociations menées entre syndicats / élus et direction d'entreprise. Il apparaît nécessaire, au lieu d'empiler des réponses rapides et trop standardisées, de veiller à ce que chaque acteur de l'entreprise, à son niveau de responsabilité, puisse saisir les enjeux santé et soit en capacité d'en devenir un acteur de choix. Seulement à cette

condition des solutions pensées pour les salariés pourront atteindre leurs objectifs d'absorber et d'atténuer les effets des crises sur la santé psychologique.

4. POUR CONCLURE

L'étude menée par la CFTC Cadres avec le cabinet For Human apporte des données inédites en allant chercher plus loin que les seuls risques les effets de la crise Covid-19.

Nous avons constaté qu'un processus rapide de sérendipité s'est déroulé devant nos yeux. Pas essais et erreurs, les salariés confinés ont éprouvé qu'ils pouvaient travailler autrement en se déprenant, parfois, des points d'organisation jusque là rattachés aux prérogatives régaliennes de l'entreprise. Allégés de la présence et parfois, du poids, de la hiérarchie, des réunions classiques, des interruptions permanentes du fait d'un fil info ininterrompu, des temps de déplacement

pour aller et revenir du travail d'interruptions, ..., nombreux sont ceux qui ont éprouvé que le travail fonctionnait encore ... et parfois mieux. Ces besoins exprimés en masse sont aujourd'hui trop prégnants pour que nous les ignorions. Mesurés à leur juste hauteur, ils doivent permettre d'écrire les lignes d'un nouveau contrat social, d'une autre manière de travailler ensemble en garantissant à la fois la réussite des entreprises qui les emploient et la qualité de leur engagement qui fait de la santé une pierre angulaire.

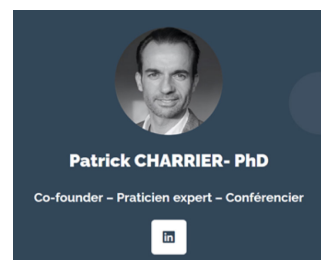
Nous avons appris aussi que le Travail à Distance pouvait en aucun cas constituer une solution homogène et positive pour toutes et tous. La solitude exprimée, le défaut de régulation de la relation éloignée, le détachement d'un collectif de travail apaisant et socialisant pur nombre d'entre nous, sont autant de signes que nous devons intégrer à l'orée des négociations qui s'annoncent dans nos entreprises sur cette nouvelle forme d'organisation du travail.

FOCUS TRAVAIL A DISTANCE

Dans notre étude, les analyses de corrélation entre plusieurs variables nous ont montré :

1. **Le fait d'avoir effectué du télétravail avant le confinement diminue l'insécurité organisationnelle** avec un rôle qui demeure clair et une charge de travail globalement mieux maîtrisée par rapport à des salariés qui n'avaient jamais eu l'occasion de télétravailler. Par ailleurs, les salariés qui ont déjà télétravaillé perçoivent leur entreprise comme davantage réceptive aux sujets liés à la santé et au bien-être.
2. **Les entreprises qui avaient déjà mis en place une charte de télétravail (accord, guide des bonnes pratiques, ...) avant la période de confinement sont perçues par les salariés comme plus compétentes** pour installer des politiques de Santé et de bien Être au travail. Les salariés de ces entreprises considèrent que leur direction est plus à même de les engager dans des changements d'organisation favorables à leur bien-être.

Cadrer et structurer les pratiques du Travail à distance aurait donc de nombreuses conséquences. ■



Patrick.charrier@forhuman-consulting.com

NE VOYEZ PLUS LE MONDE
D'AUJOURD'HUI AVEC LES
MODÈLES D'HIER !

www.forhuman-consulting.com



praticiens en stratégie
et performance sociales

Vous avez été plus de 3.000 adhérents CFTC Cadres à répondre à notre grande enquête lancée aux mois de juin, juillet et août dernier pour mesurer l'impact social et psychologique du confinement sur votre quotidien et votre rapport au travail. Ses enseignements sont nombreux car face à une situation totalement inédite et exceptionnelle les réponses apportées par les entreprises pour leurs salariés n'ont pas toujours été à la hauteur des enjeux.

La CFTC Cadres vous propose de participer à deux nouveaux séminaires web afin de vous partager les résultats de l'enquête CFTC Cadres bien-être post confinement. Nos prochains Webinaires, en partenariat avec For Human, se tiendront les :



MARDI 26 JANVIER 2021 DE 14H30 À 15H45

JEUDI 4 MARS 2021 DE 14H30 À 15H45

Pour participer, surveillez votre boîte mail ! Les adhérents CFTC Cadres recevront une invitation par mail et le lien pour participer sera également disponible sur notre Site Internet www.cftc-cadres.fr

Si actuellement vous ne recevez pas nos mailings n'hésitez pas à nous contacter sur mdubreuil@cftc.fr afin que nous mettions à jour vos coordonnées.



SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES ET DU PARTICULIER
EMPLOYEUR : VOTEZ DU 22 MARS AU 4 AVRIL 2021 !

VOYEZ GRAND VOTEZ CFTC



Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | WWW.CFTC.FR

SÉMINAIRE WEB CFTC CADRES TÉLÉTRAVAIL : DÉCRYPTAGE ET ENJEUX POUR L'AVENIR

Le télétravail est aujourd'hui, l'un des dispositifs d'organisation du travail les plus répandus alors qu'il ne concernait que 3% des salariés en 2017. Le développement du numérique, et la crise sanitaire actuelle ont largement accéléré sa généralisation au point qu'aujourd'hui 83% des cadres souhaitent bénéficier du télétravail, mais sous une forme hybride, mêlant travail à distance et présentiel.

Qu'il soit habituel ou exceptionnel, le télétravail se voit aujourd'hui encadré par un nouveau texte de référence. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail réunit toutes les dispositions essentielles du travail à distance et renforce son encadrement par de nouvelles avancées sur des points précis : formation des managers ayant des équipes en télétravail au management à distance, prise en charge des frais professionnels, renforcement du dialogue social, préservation de la santé et de la sécurité des salariés, prise en compte de situations particulières (travailleurs handicapés, alternants,

proches aidants, salariés en situation de fragilité...), mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles etc.

La CFTC Cadres, en partenariat avec La Faabrick Cherdet, vous propose un séminaire web exceptionnel, le mardi 19 janvier 2021 à 10h30, pour décrypter et analyser les enjeux liés au télétravail et à la conclusion de ce nouvel accord national interprofessionnel. Le télétravail s'installe durablement dans nos entreprises, restez donc bien informés !

En tant qu'adhérent, vous avez dû recevoir une invitation par courriel pour participer à ce séminaire web (si ce n'est pas le cas n'hésitez pas à nous le signaler en nous envoyant un courriel sur mdubreuil@cftc.fr).

Nous vous rappelons que vous pouvez également retrouver toutes nos actualités sur notre Site Internet www.cftc-cadres.fr



TÉLÉTRAVAIL : DÉCRYPTAGE ET ENJEUX



LES INTERVENANTS :



Thomas Panouillé
Juriste, conseiller technique de la CFTC Cadres



Clémence Chumiatcher
Directrice générale de la Faabrick CHERDET,
experte en droit social et négociation collective

Atelier du 19 janvier
10h30

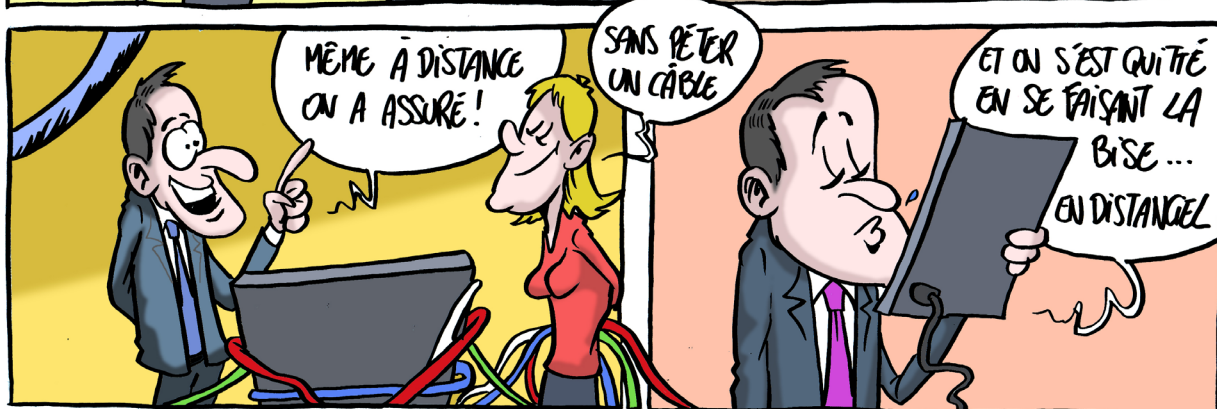
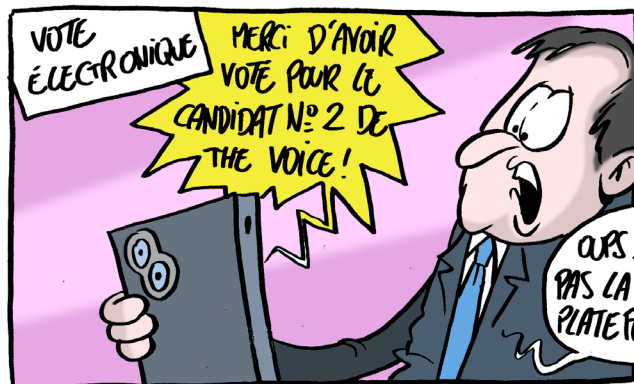


Durée : 1h30



DES CASES ET DES BULLES

UN CONGRÈS INÉDIT



DELUCA



LE MONDE D'APRÈS : IDENTIQUE, PIRE OU, JE LE CROIS, MEILLEUR ?

Quelles logorrhées romanesques et idylliques se multiplient dans les médias et réseaux sociaux sur l'apaisement espéré du monde d'après covid et confinements ! La réalité, comme on pouvait le prévoir, est tout autre : toutes les catégories socio-professionnelles exigent immédiatement (peut-être à juste titre) le retour au monde d'avant, à quelques bémols près pour rester dans la mélodie. On entrevoit même le pire qu'avant avec les élucubrations à la mode complotiste, dans les psychoses collectives de la peur.

Et pourtant je reste optimiste comme le congrès des cadres CFTC de novembre en visioconférence. Curieusement le discours pédagogique et sévère de Jean Castex correspond, hélas semble-t-il par hasard, au 5ème anniversaire de l'accord de Paris (COP 21) contre le réchauffement climatique. Acceptons-en l'augure : confinement et sauvegarde de la planète nous obligent à assumer des ruptures et à accepter avec étonnement notre extrême vulnérabilité. Ces 2 cruelles expériences devraient nous rendre vigilants contre les longs voyages et déplacements peu utiles, pour le commerce local, pour une autre répartition financière, quand on constate que tout un chacun peut brusquement plonger dans la précarité.

Nous apprenons beaucoup de ces crises sanitaires et climatiques. Nous avons découvert au quotidien, à la fois, la solitude et la solidarité. Les menaces de la nature nous renvoient à la conscience de ce que Heidegger appelait « l'être pour la mort », en présence duquel je suis finalement seul. Mais en même temps, sa disciple et contradictrice, Hannah Arendt, nous aide à voir l'occasion vécue ces temps-ci de solidarités admirables envers les plus menacés et les plus aidants. Découvertes d'interdépendances qui nous menacent et qui nous protègent aussi.

Dans les entreprises, le télétravail nous montre combien le numérique est indispensable, mais combien aussi, il est frustrant pour faire culture

commune et société humaine. L'autonomie du travailleur-expert de son métier s'est accrue, et l'encadrement entre toujours plus dans des intermédiations professionnelles horizontales, ou en nuanciant, moins verticales qu'avant les crises. Mais nous souffrons aussi de trop d'enfermement dans nos spécialités, nous avons perdu la vision d'ensemble, la synthèse, la « Weltanschauung » de la philosophie allemande, qui seule donne sens, mais nous venons d'en prendre conscience.

Je crois aussi que nous allons veiller, plus ou moins, à valoriser le social par rapport à l'économique. D'un seul coup au printemps, des centaines de milliards d'euros sont venus au secours des crises sanitaires et sociales, alors qu'un mois avant il semblait difficile de trouver quelques millions pour les hôpitaux. L'Etat-providence est heureusement redevenu à la mode, car il est le coordinateur du bien commun. La France a même retrouvé, un peu en catimini, un Commissaire au Plan.

Il faut changer les axiomes des sciences économiques qui orientent le bonheur uniquement vers la croissance de la consommation. Est-il normal qu'un assistant social soit moins valorisé à tous égards qu'un agent de publicité ? Nous avons appris cette anomalie, mais va-t-on la corriger ? Pour moi il y a un indice qui peut montrer si nous nous sommes convertis au monde d'après dont nous rêvons : sommes-nous prêts à dépenser plus d'argent pour la santé que pour l'automobile ? En 2018 chaque Français a dépensé pour la santé (toutes assurances maladie comprises) 3037 Euros en moyenne. Pour sa voiture, il a exactement dépensé le double (6063 Euros). Nous avons encore beaucoup de pain écologique et sanitaire sur la planche à billets de notre consommation quotidienne. ■

Bernard IBAL
Président d'honneur
de la CFTC Cadres





LE CSE FACE AUX DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES : LES ANTICIPER, Y FAIRE FACE ET SUIVRE DANS LE TEMPS LEURS CONSÉQUENCES

L'année 2020 s'achève et le pays fait face à la pire crise économique qu'il a connue depuis la seconde guerre mondiale. Dans ce contexte, être élu du CSE peut se révéler une gageure voire un véritable sacerdoce. Mais tous les élus ne sont pas logés à la même enseigne. Pour certains, leur société a passé la crise sans trop d'encombres, voire en a même profité, mais l'étendue de la crise pourrait les rattraper en 2021. Pour d'autres, ils sont en plein dedans et doivent gérer la crise et les procédures collectives qui vont avec. Le rôle du CSE face à ces difficultés économiques est multiple et peut être scindé en trois grands temps : l'anticipation, la gestion et son suivi dans le temps. Et à chacune des étapes, il existe des clés pour bien remplir son rôle.

L'ANTICIPATION DES DIFFICULTÉS : EXERCER SON RÔLE DE VIGIE

Dans les périodes de grandes difficultés pour les entreprises telles que cette année 2020, quelles sont les thématiques sur lesquelles les élus doivent être vigilants ? Tout d'abord, sur le **niveau d'activité** de leur société : les élus doivent utiliser les informations trimestrielles s'ils sont dans des entreprises de plus de 300 salariés, ou ne pas hésiter à poser des questions à leur direction lors des réunions de CSE à propos du niveau des prises de commandes, du chiffre d'affaires ou des niveaux de marge. Ils doivent aussi être vigilants sur les **liquidités** et le **niveau de trésorerie** de leur société et ne pas hésiter à demander à leur direction si cette dernière a mobilisé les outils mis en place par l'Etat (PGE, ou prêt garanti par l'Etat, décalage de certaines échéances fiscales et sociales). Enfin, ils doivent questionner leurs dirigeants sur la **révision des plans stratégiques**, les plans d'adaptation éventuelle à la crise, voire les plans de relance envisagée.

Dans tous les cas, si les questions, et les réponses, n'étaient pas satisfaisantes, les élus peuvent

mobiliser leur **droit d'alerte économique**. Pour rappel, la procédure peut être déclenchée aussi souvent que les élus l'estiment nécessaire, mais ils ne peuvent être accompagnés par un expert-comptable qu'une seule fois par an. Or celui-ci viendra utilement apporter son éclairage, proposer des alternatives et faire des préconisations pour passer au mieux les difficultés.

FAIRE FACE À LA CRISE : NE PAS RESTER SEUL FACE À L'ÉVENTAIL DES POSSIBILITÉS OFFERTES AUX DIRECTIONS

La crise est là. Si la société a décidé de procéder à du chômage partiel pour l'amortir, pensez à suivre à chaque CSE la volumétrie de l'**activité partielle**, par départements/services, et à questionner la direction sur les différents niveaux observés, à mettre en relation niveau d'activité partielle et prise de commandes par exemple.

Malheureusement, si le recours à l'activité partielle n'est pas suffisant, les directions ont depuis les Ordonnances Macron de septembre 2017, une large palette pour gérer la crise et alléger leur

masse salariale. Elus et Délégués syndicaux devront alors se mobiliser ensemble. Premier levier utilisé, même s'il l'est nettement moins que lors de la dernière grande crise économique de 2008-2009, les plans sociaux ou les **plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)**. Négociables par les organisations syndicales depuis 2013, les PSE restent soumis à une procédure de consultation du CSE et élus comme DS peuvent se faire accompagner par un expert-comptable pour tenter de limiter la volumétrie des licenciements, améliorer les conditions de départ des salariés, ou évaluer les risques en matière de conditions de travail et de santé pour les salariés restant.

Deuxième levier mobilisé par les directions qui veulent moins traumatiser leur collectif de travail, les **Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC)**, qui misent sur le volontariat. Les organisations syndicales doivent être vigilantes à monétiser leur signature : sans accord, ce type de procédures ne peut être mis en place et il n'y a pas de décision unilatérale de la direction possible comme pour un PSE. En contrepartie de l'absence de motif économique à avancer par la direction, de recours à expert pour aider les OS et de recours contentieux pour les salariés volontaires, les OS doivent pouvoir obtenir des contreparties significatives en termes de congés de mobilité, de minimisation des risques en matière de conditions de travail et de santé pour les salariés restant, et pas seulement penser au montant du chèque des indemnités, vers lequel la direction aura tendance à les pousser à négocier.

Autre levier créé en septembre 2017, les **accords de performance collective (APC)**. Mobilisés depuis 3 ans pour gérer des mobilités géographiques ou l'harmonisation de statuts collectifs suite à des fusions, ils sont désormais un outil de chantage aux licenciements collectifs. Leur particularité juridique rend cette alternative aux licenciements particulièrement ambivalente : en s'imposant au contrat de travail des salariés, l'accord peut de manière transitoire ou indéterminée augmenter le temps de travail des salariés et/ou abaisser les rémunérations qui leur sont versées, sans qu'ils ne puissent s'y opposer, sauf à se faire licencier pour un motif sui generis, qui ne leur permet que de s'inscrire à pôle emploi sans accompagnement spécifique. Avant de s'engager dans ce type de négociation, nous ne pouvons qu'inciter les DS à faire appel à un expert-comptable, qui pourra les éclairer sur le contexte de la négociation, faire des simulations et appuyer les négociateurs, et dont la mission est assumée financièrement à 80% par les directions.

Enfin, né d'une ordonnance de juillet 2020, l'**APLD (activité partielle longue durée)** peut résulter d'un accord ou d'une décision unilatérale. C'est

sans doute l'alternative la plus puissante aux licenciements économiques pour les entreprises qui sont confrontés à un creux, plus ou moins long, d'activité. Le dispositif permet de faire subventionner massivement par l'Etat l'activité partielle en contrepartie d'engagements en matière d'emploi.

Dans cette période de crise, et face à leurs nouvelles responsabilités, les élus et les DS ne doivent pas rester seuls, et peuvent se tourner vers leurs structures syndicales ou leurs conseils habituels (avocat ou expert-comptable).

LE SUIVI POST-CRISE, OU LA SURVEILLANCE DE LA SANTÉ DE SON ENTREPRISE ET DU COLLECTIF DE TRAVAIL

La période de crise aigue est passée ou sa fin se profile. Les négociateurs peuvent se référer et assister aux commissions de suivi qu'ils ont pu négocier dans les différents dispositifs de crise, tandis que les élus du CSE peuvent mobiliser leurs prérogatives pour suivre la situation de leur entreprise.

Ils peuvent ainsi utiliser les **consultations récurrentes**, et les expertises afférentes, pour challenger leur direction. La consultation sur la **stratégie** sera utilisée pour interroger la direction sur les évolutions induites par la crise sanitaire, les nouveaux plans d'affaire et les nouveaux axes stratégiques. La consultation sur la **situation économique et financière** sera l'occasion de faire le point sur l'état de la trésorerie, les investissements à mener, et les marges de manœuvre financières pour rebondir. Quant à elle, la consultation sur la **politique sociale** et les **conditions de travail** pourra être mobilisée pour interroger le collectif de travail via des questionnaires, faire le point sur la politique de formation ou encore sur les impacts de l'activité partielle.

La crise n'a jamais été aussi sévère et être représentant du personnel n'est pas chose aisée. Mais ne restez pas seuls ! Vos structures syndicales et vos conseils habituels sont là pour vous épauler au mieux et vous aider à défendre et protéger les intérêts des salariés que vous représentez. ■

Christophe LEBARON
www.sextant-expertise.fr
Expert des CSE





BUREAU CFTC CADRES

ÉLU LE 25 NOVEMBRE 2020

PRÉSIDENT



Onno YPMA
(CSFV)

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Responsable Formation



Bernard HAYAT
(Métallurgie)

TRÉSORIÈRE



Corinne LAMARCO MA
(PSE)

VICE-PRÉSIDENTE



Michèle KERLO
(Enseignement et Formation)

SECRÉTAIRE ADJOINTE



Laurence DENIS
(FAE)

TRÉSORIER ADJOINT



Bernard LESNES
(Agriculture)

MEMBRES DU BUREAU



Nicolas CHARRIER
(Banques)



Jean-Luc CLEMENT
(Média+) en charge de l'APEC



Davy-Emmanuel DURAND
(Enseignement et Formation)

DÉLÉGUÉE AUX COMPTES



Karine VIAL-MONTPPELLIER

DÉLÉGUÉ EN CHARGE DU DÉVELOPPEMENT



Eric SAUGET

CONSEILLERS CFTC CADRES

ÉLU LE
25 NOVEMBRE
2020



Luc ANGLES
(Agriculture)



Martine BURR
(CSFV)



Bruno DELAYE
(CSFV)



Xavier DESCHAMPS
(Banques)



Christophe ECOLLAN
(Média+)



Albert FIYOH NGNATO
(Métallurgie)



Philippe GESNEL
(PSE)



Gilles LATOURNERIE
(Santé sociaux)



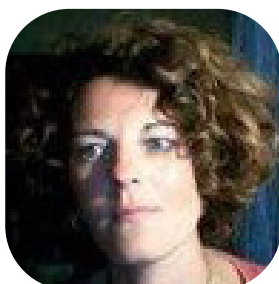
Rodolphe LEBRETON
(Banques)



Françoise LELIEF
(Banques)



Vincent LOZE
(Média+)



Brigitte MARIEN
(Média+)



Nathalie NINAUVE
(Banques)



Bruno RONSIN
(Banques)



Tamou SOUARY
(PSE) En charge
d'EUROCADRES



Françoise VALLAT
(UNAR)



Jean-Michel VERGNES
(CSFV)



Paul WINTENBERGER
(Enseignement et Formation)



La CFTC Cadres est une Union transversale qui regroupe tous les ingénieurs, cadres et assimilés, des secteurs privés et publics de la CFTC.

Son Conseil est composé de représentants des différentes Fédérations.

LA CFTC CADRES C'EST

- Des **formations** pour approfondir vos connaissances
- Des **conseils juridiques** pour répondre à toutes vos interrogations
- Les **journaux Cadres CFTC** pour se tenir informé
 - Les **lettres des Cadres** pour rester à la pointe de l'actualité
- Les **Dîners-débats** pour des moments d'échanges et de convivialité

...



LA CFTC CADRES A DÉMÉNAGÉ
AU 85 RUE CHARLOT 75003 PARIS

VOUS POUVEZ NOUS CONTACTER

CFTC CADRES
85 rue Charlot 75003 PARIS
Tél. 01 83 94 67 91
ugica@cftc.fr
www.cftc-cadres.fr