

# OPTIONS

SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 656 Avril 2020



**Les centrales nucléaires  
en première ligne face au virus**

**DOSSIER**

**Du Comité d'Entreprise (CE)  
au Comité Social et Economique (CSE)**

## Confinement strict prolongé jusqu'au 11 mai!

En confinement et/ou au travail, avec restriction de nos libertés, cette crise met au moins en lumière toute cette France courageuse, silencieuse, travailleuse, responsable. Ces soignants, éboueurs, caissières, pompiers, facteurs, énergéticiens... qui travaillent, malgré le virus, pour le bien de tous et tiennent le pays à bout de bras. Le Président de la République ne manque pas de les saluer, mais pouvait-il en être autrement? Comment oublier son arrogance et son mépris pour tous ces salariés « qui n'étaient rien », hier, et qui sont aujourd'hui « premiers de cordée » sans le salaire qui va avec ! Comment oublier qu'il s'acharnait à casser notre modèle social, le droit du travail, notre système de santé, nos services publics, nos retraites et nos conquies sociaux ?

Cette crise nous éclaire sur l'incapacité de nos gouvernants à anticiper, sur le non-sens des différentes réformes imposées depuis des années au profit de la finance. Quelle hypocrisie pour ce gouvernement qui parlait de guerre hier pour empêcher tout débat, qui qualifie aujourd'hui de héros les soignants pour gommer ses responsabilités face à cette crise sanitaire, qui affiche de l'empathie pour le peuple Français après avoir utilisé l'article 49.3 et des ordonnances pour imposer ses lois. Ce sont encore des ordonnances qui autorisent les employeurs à imposer des jours de congés, à augmenter le temps de travail... Sont-ce cela les nouveaux « Jours Heureux » d'Emmanuel Macron ? En s'acaparant l'intitulé du Programme du Conseil National de la Résistance, va-t-il revaloriser les plus bas salaires, rétablir le Code du travail, restaurer l'ensemble des services publics démantelés au nom de la « concurrence libre et non faussée » ? Qui pourrait encore croire à ces mensonges que lui et son gouvernement assèment depuis 3 ans ?



Une véritable refondation économique et politique ne naîtra pas spontanément sans la pression des citoyen.ne.s. Notre syndicalisme doit favoriser la prise de conscience pour impulser un nouveau projet de société: la pétition « Plus jamais ça! Construisons ensemble le jour d'après » y contribue. Signons-la en masse.

**Marc Faraut Secrétaire Général Adjoint de l'Ufict-CGT**

### Ont participé à ce numéro :

Philippe Boineau, Claire Bordenave, Eric Buttazzoni, Pascal Cabantous, Marie Agnès Combesque, Johanne Debunne, Marc Faraut, Virginie Gonzales, Karine Granger, Delphine Leblanc, Ghislaine Nikiema, Alain Perrigault, Thomas Plancot, Sandrine Roche, Olivier Titrent

**Ufict-CGT Mines-Energie**  
263, rue de Paris - 93516  
Montreuil Cedex  
ufict@ufict.fnme-cgt.fr  
www.ufictfnme.fr

Rédacteur en chef :

**Jean-Paul Rignac**

Conception graphique,  
maquette :

**Studio - Rivet Presse Edition**

Dépôt légal : 2<sup>e</sup> trimestre 2001 -  
Bobigny  
Commission paritaire n°0112S08090  
du 18 janvier 2007  
Photogravure et impression :  
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

Imprimé sur du papier provenant  
d'Autriche  
Eutrophisation : Ptot 0,007kg/Tonne



## SOMMAIRE

### 3 ACTUALITÉS

Les Centrales Nucléaires en première ligne face au Virus

### 5 Des Plans de Continuité d'Activité à l'évocation du chômage partiel

### 6 ENTREPRISES

Classifications/Rémunérations  
Négociation collective  
dans la branche des IEG

### 7 DOSSIER

CSE : Cette nouvelle IRP qui noie le dialogue social et entrave la proximité

### 12 CONGRÈS

Préparation du congrès fédéral

### 14 MANAGEMENT

Le management à distance dopé par le confinement

### 16 PROGRAMME

Journées d'été UFICT



# LES CENTRALES NUCLÉAIRES EN PREMIÈRE LIGNE FACE AU VIRUS

**Depuis le début de la pandémie les Centres Nucléaires de Production d'Électricité (CNPE) garantissent la continuité de l'activité et délivrent un service public essentiel à la Nation.**

**L**es mesures barrières gouvernementales (lavage des mains, distanciation...) ont été déclinées sur les sites et des mesures particulières ont été prises concernant les activités menées en CNPE : cheminement, procédure et nettoyage des accès en Zone Contrôlée, analyses de risque Covid-19 pour les chantiers de maintenance...

## Les activités sur site ont dû être adaptées

Chaque CNPE a mis en place un Plan de Continuité d'Activité (PCA) afin de minimiser le nombre de salariés, en cohérence avec la politique de confinement mise en place par le gouvernement, qui s'organise autour de trois objectifs :

- Prendre les mesures visant à préserver la santé et la sécurité des salariés EDF et prestataires et leur acceptabilité sociale.
- Respecter les exigences réglementaires, notamment de sûreté et de sécurité, s'appliquant aux installations.
- Garantir la sécurité d'approvisionnement d'électricité court terme et moyen terme pour le territoire (équilibre production/consommation).

## La CGT revendique plus de transparence

C'est notamment le cas sur l'exhaustivité des activités maintenues : la CGT exige que lui soit démontrée la nécessité impérieuse de leur réalisation. Le syndicat doit pouvoir réaliser un réel contrôle social des décisions prises, dans le but de préserver la santé des travailleurs. Il reste aussi particulièrement attentif aux conditions de travail des salariés prestataires qui sont souvent livrés à eux-mêmes et manquent d'informations venant de leurs entreprises.



La centrale nucléaire de Gravelines, Nord

Il ne faut pas non plus oublier les agents du service Conduite de l'installation et de la Protection de Site dont les compétences sont essentielles et rares. Des précautions particulières doivent être prises afin que le virus ne se propage pas. Pour les services continus, la direction de la Division de Production Nucléaire (DPN) a défini un mode de roulement à 5 équipes de quart pour l'ensemble des CNPE (au lieu de 6 ou 7). L'objectif est de freiner, dans la durée, la potentielle propagation du Covid-19 et préserver des équipes « saines » en cas de problème d'infection dans une équipe. Cette organisation temporaire doit mettre fin au brassage, entre les équipes, généré par les remplacements, avec un fonctionnement autonome de chaque équipe. Cette modification de roulement n'est pas sans conséquence sur la vie des agents, mais face à l'augmentation rapide du nombre d'indisponibilités et au vu de cette situation inédite, ils ont accepté ces évolutions temporaires pour mieux vivre la période à venir. Les médecins et la CGT restent vigilants sur la gestion de la fatigue qui va devenir un aspect majeur de cette nouvelle organisation, puisque les organismes vont devoir s'adapter à un nombre

plus important de cycles de quart et donc l'épuisement va s'accroître.

Sur tout le parc nucléaire, c'est la Centrale de Flamanville qui est la plus touchée par cette crise sanitaire (plus d'une cinquantaine de cas) : le 20 mars elle est passée en **mode 2** alors que toutes les autres centrales sont en **mode 1** « renforcé » (voir encadré).

## Deux modes de fonctionnement pour les CNPE face au virus

- **Mode 1** : Des foyers contagieux existent en France, dans un premier temps l'activité se poursuit sur les sites mais avec des **précautions**. Tous les salariés disponibles viennent à leur poste de travail. Ce mode d'organisation permet la **prolongation des activités d'exploitation et de maintenance des tranches**. Le **mode 1 renforcé** signifie que les agents restent chez eux en télétravail lorsque cela est possible.
- **Mode 2** : Les salariés dont la présence au poste de travail n'est **pas indispensable restent chez eux** en réserve, c'est à dire mobilisables à tout instant par leur hiérarchie. Ce mode est activé si la situation l'impose, par exemple sur le périmètre d'une grosse agglomération urbaine subissant une interruption des transports collectifs, ou en cas de risque de pénurie de moyens de production. Il permet le **maintien des activités minimum d'exploitation, voire de maintenance** si une part significative des effectifs venait à être rendue indisponible ou que des restrictions d'accès aboutissaient aux mêmes effets.

## Manque d'anticipation du gouvernement français

Le mode 2 oblige tous les salariés travaillant sur site à porter un masque. Dans le cadre des Plans d'Urgence Interne les sites en ont habituellement un stock important, mais ils ont été réquisitionnés par le gouvernement pour le personnel soignant ce qui les a fortement réduits. En parade, la direction met en avant les mesures barrières et les Analyses de Risques Covid-19 (port du masque lors d'activités avec promiscuité et annulation des activités si les conditions ne sont pas réunies).

En application du mode 2, la salle de commande de Flamanville a été sanctuarisée vis-à-vis du risque de contamination virale, comme une « salle blanche ». Le but est d'éviter de générer un mode commun susceptible d'affecter plusieurs équipes de conduite. Désormais pour entrer en salle de commande, les équipes de quart sont équipées de masques chirurgicaux et d'autres actions ont aussi été menées avec les conseils des médecins du travail :

- distribution de gel hydro alcoolique fabriqué par le service chimie de la centrale,
- nettoyages renforcés (3 fois par jour) de certains locaux et espaces communs,
- fourniture de lingettes désinfectantes...

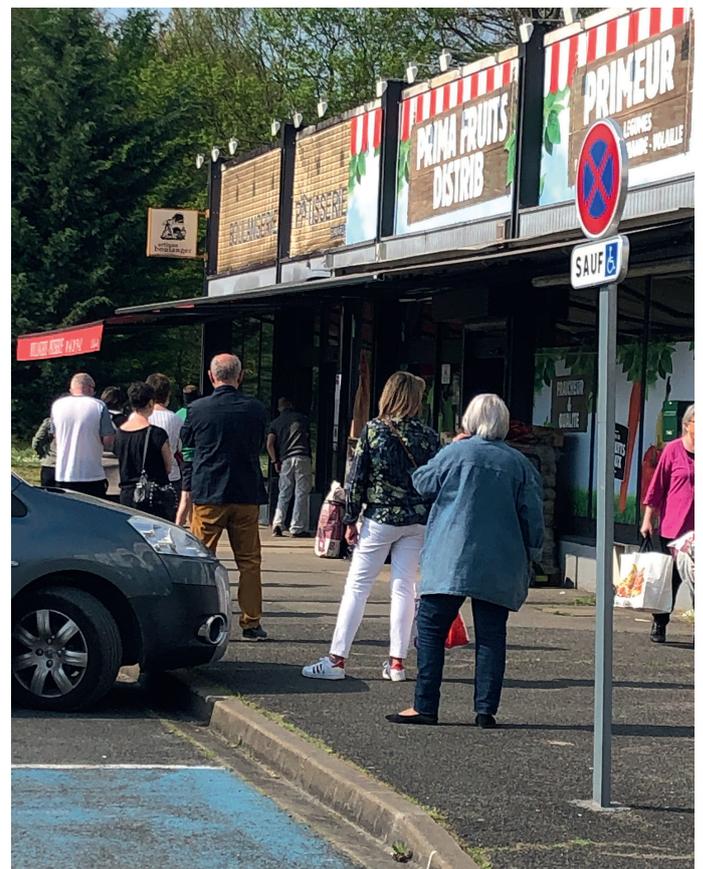
Suite au réapprovisionnement en masques (EDF en a commandé des millions qui sont en cours d'acheminement), la direction a instauré sur tout le parc nucléaire français le port des masques dans les salles de Commande et les locaux de contrôle de Protection des Sites.

## Anxiété et stress chez les salarié.e.s

Beaucoup de questions subsistent comme, par exemple, l'inquiétude de contaminer les membres de sa famille. Cela suscite des craintes bien légitimes dans l'environnement familial et conduit à des comportements de récusation sur le lieu de travail : l'agent qui rentre chez lui, où les membres de sa famille sont confinés, peut susciter des craintes dans l'environnement familial et conduire à des comportements de rejet sur son lieu de travail.

Les conditions d'accompagnement individuel et collectif (logistique, repas, sécurité sanitaire, charge de travail et de télétravail, congés annuels, rémunération...) joueront un rôle essentiel sur le comportement des salariés (cadres et non cadres). La CGT reste très vigilante sur ces questions et en fait régulièrement part à la direction.

Concernant les gardes d'enfants, depuis le 25 mars les salariés peuvent confier leurs enfants dans les écoles, tout comme le personnel de santé, en lien avec les préfets et les recteurs qui organisent le recensement des besoins, mais seulement pour les personnels assurant des missions indispensables au maintien des activités essentielles de l'OIV (Opérateur d'Importance Vitale), et en fonction des possibilités au niveau local.



# DES PLANS DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ À L'ÉVOCACTION DU CHÔMAGE PARTIEL

**Dans les entreprises de l'énergie, les salarié.e.s assurent leurs missions de service public.**

**S**e préparer à l'imprévisible, si cette étape manque cruellement au monde politique bercé par l'hégémonie de la pensée libérale et son obsession du court terme, les entreprises de l'énergie - dont les activités sont indispensables au maintien d'une vie quotidienne acceptable - sont prêtes depuis longtemps. Il ne s'agit pas de dire que tout se passe à la perfection depuis mi-mars mais de reconnaître que les salarié.e.s, confiné.e.s ou non, assurent continuité du travail et solidarité sociale au travers des Plans de Continuité d'Activité (PCA). Dans un communiqué daté du 26 mars 2020 et publié par Enerpresse, Enedis détaille son activité et la mobilisation de ses salarié.e.s : « Depuis le déclenchement lundi 16 mars de son Plan de Continuité d'Activité (PCA), Enedis a réalisé 26 000 interventions dont 40 % concernent le dépannage. Plus de 4 000 salariés sur le terrain et tous leurs collègues en travail à distance assurent les missions de service public essentielles auprès des Français. Les centres d'appels clientèle d'Enedis ont traité, en une semaine, plus de 30 000 appels de clients ». Des reportages diffusés sur France 3 ou BFM TV mettent en avant des agents intervenant auprès de collectivités, raccordant des appartements mis à disposition de soignants... Dans toutes les unités des entreprises de la branche, des CSE extraordinaires sont réunis lors d'interminables conférences téléphoniques pour examiner les PCA et, par exemple à Enedis, actualiser les fiches réflexes définissant les conduites à tenir face à un « client » ou un collègue souffrant.

Le 6 avril, France 3 Grand Est diffusait dans son 12/13 un reportage sur la centrale de Cattenom en Moselle où l'effectif est passé de 1 400 salarié.e.s à 627 pour assurer la conduite des réacteurs en toute sécurité. À la branche Commerce, on travaille depuis son domicile à satisfaire les



demandes ; dans les fonctions centrales, une poignée de collègues assurent une permanence, tous les autres sont en télétravail.

## Suppression de congés et plus...

Pour autant, l'efficacité des PCA n'empêche pas des manquements. C'est ainsi que l'Autorité de Sûreté du Nucléaire (ASN) a dû rappeler ses responsabilités à EDF concernant « la situation de salarié.e.s d'entreprises prestataires » évoluant dans ses centrales nucléaires « afin de leur assurer notamment une protection suffisante dans le contexte de l'épidémie de coronavirus [1] ». Par ailleurs, à Enedis, certaines directions régionales ne se privent pas de demander aux salarié.e.s sur le terrain d'effectuer des tâches d'entretien dénuées d'urgence.

Chez Engie, alors qu'en période de confinement massif il est peu probable que le groupe perde des clients, un « effort de guerre » est demandé aux salarié.e.s, par solidarité, à savoir, l'écêtement des congés au 30 avril, conjointement à l'impossibilité de déplacer les jours déjà posés sur la période et forçant des directions pour imposer la prise de 5 jours de RTT sur la période. Plusieurs entreprises de la branche imposent déjà de telles mesures (BRGM, CEA...). Enfin, le groupe Engie envisage la possibilité de chômage partiel pour une grande partie des équipes du siège. Est-ce ainsi que l'on remercie les femmes et les hommes qui accomplissent leur travail extraordinaire ?

[1] : Source : Dépêche Reuters du 26 mars 2020

# CLASSIFICATIONS/RÉMUNÉRATIONS

## NÉGOCIATION COLLECTIVE

### DANS LA BRANCHE DES IEG

**Chaque année, une négociation au niveau des Industries Électriques et Gazières porte sur l'augmentation générale du Salaire National de Base (SNB), puis des négociations suivent dans toutes les entreprises.**

**C**ette négociation annuelle de toutes les entreprises de la Branche des IEG est aussi nommée NAO (Négociation Annuelle Obligatoire). La particularité de la branche est de bénéficier d'une grille de rémunération commune et cette négociation globale sert de base aux négociations qui se déroulent ensuite dans toutes les entreprises sur les taux d'augmentations individuelles desquels sont issus les avancements au choix : NR (Niveaux de Rémunération) et autres reclassements ADP (Appréciation Du Professionnalisme).

#### Pseudo-négociation de branche

Malheureusement, depuis plusieurs années, la NAO se résume à une ridicule augmentation générale bien inférieure à l'inflation et qui pèse lourdement sur le pouvoir d'achat des salariés. À défaut d'accord cette « augmentation » se traduit par une recommandation minimaliste des employeurs.

Pendant l'année 2019 de nombreux échanges ont eu lieu entre les fédérations syndicales et les employeurs de la branche. Il a finalement été acté l'ouverture d'une négociation sur les rémunérations mais aussi - à la demande de la FNME-CGT et de son Ufict - sur les classifications, ce qui n'était pas gagné de prime abord.

#### Une grille unique mais en forte érosion

La CGT revendique de garder une grille unique au niveau de la branche et dans le même temps de la revaloriser fortement. En effet, depuis sa mise en place en 1982, la perte de la grille est de l'ordre de -40 % par rapport au Smic (Salaire minimum de croissance).

Après les échanges employeurs de la branche/syndicats et dans le cadre des négociations qui s'ouvrent, les employeurs affirment ne pas vouloir rejeter le cadre existant... mais ont l'intention de revenir sur certains choix historiques de la branche des IEG. Ils souhaitent « modifier rapidement le fonc-



tionnement de la grille de rémunérations en ouvrant la possibilité d'augmentations générales d'entreprises, en plus de celles de branche ». Cela aurait pour effet de créer un socle commun minimaliste et laisserait l'opportunité à chaque entreprise de déroger à l'équité salariale. Mais cela retirerait la possibilité d'inter-comparer les salaires dans l'ensemble de la branche.

**- 40 % : c'est l'érosion de la grille par rapport au Smic**

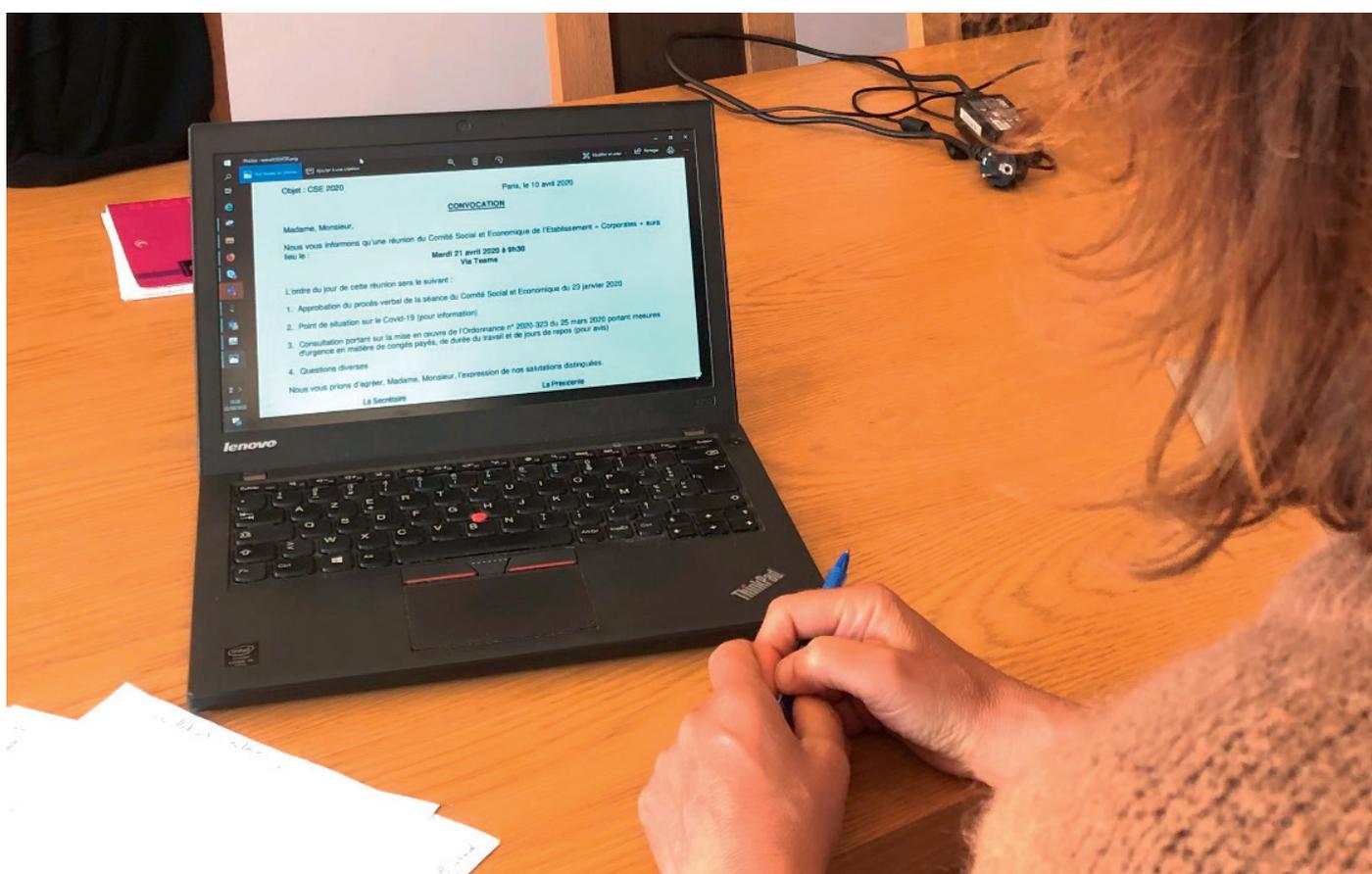
Par exemple, aujourd'hui, que l'on soit électricien ou gazier en exploitation des réseaux, il est possible de s'inter-comparer avec les GF et NR de la grille, qui est identique que l'on

travaille pour EDF ou ENGIE. Demain cela deviendrait impossible. Ce serait ni plus ni moins que la fin du principe d'une grille unique de branche comme nous la connaissons aujourd'hui et une possible perspective de dumping social.

#### Modifier la grille : un chantier d'ampleur

L'historique est fort car plusieurs échecs sur la remise à niveau de la grille sont à déplorer. Certains sujets exigent un temps long, tant sur l'expertise que sur la méthodologie : classification, pesée des postes... C'est pour cela que les négociateurs CGT et Ufict-CGT construiront des propositions, les discuteront avec les syndicats et les syndiqués. Mais étant donné l'importance des enjeux, un rapport de force à la hauteur sera nécessaire si nous voulons gagner sur nos revendications !

# CSE: CETTE NOUVELLE IRP QUI NOIE LE DIALOGUE SOCIAL ET ENTRAVE LA PROXIMITÉ



Les entreprises des IEG sont rentrées, fin 2019, dans une nouvelle ère en termes de représentativité du Personnel. Comme toutes les autres entreprises françaises elles ont dû se mettre à la page des ordonnances Macron avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Après la loi Rebsamen (2015) censée « moderniser » le dialogue social dans les entreprises et favoriser l'emploi (?), la loi « Travail » El Khomri (2016) censée « dépeussier » le Code du Travail, les ordonnances Macron (2017) ont modifié en profondeur les périmètres et modalités de la négociation collective ainsi que les Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

# DU COMITÉ D'ENTREPRISE (CE) AU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

**Une nouvelle instance qui gagne un S à son sigle mais qui perd beaucoup de pouvoir...**

**F**ini les Comités d'Établissements (CE) aux prérogatives purement stratégiques et économiques quant aux orientations des entreprises.

Fini les CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail), indépendants et influents, pour traiter des questions de santé et sécurité au travail.

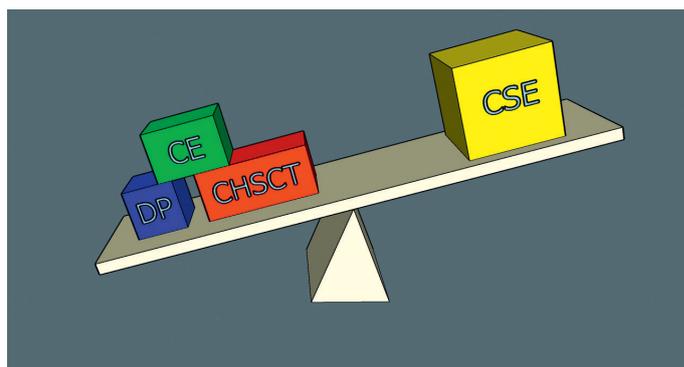
Fini aussi les Délégués du Personnel (DP), en proximité immédiate des salariés pour la défense de leurs droits individuels et collectifs.

Place maintenant à un mastodonte : le Comité Social et Économique qui rassemble un aréopage d'élus qui se doivent d'être compétents sur tout puisqu'ils/elles siègent dans l'organisme qui rassemble désormais les prérogatives de tous les autres.

## **Le CSE: la seule instance qui garde un « pouvoir » juridique**

Toutes les commissions, y compris les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail, n'ont aucun pouvoir juridique. Les décisions se prennent et ne doivent se prendre qu'au CSE.

Pour le coup, Macron a réussi son coup : tenter d'enfermer encore plus les représentant.e.s du Personnel dans des contraintes faites de dossiers à instruire, de réunions à tenir, de rendez-vous de « dialogue social » avec la direction, pour en faire des technicien.ne.s du dialogue social. Le but est de les éloigner des salarié.e.s pour affaiblir encore davantage le rapport de force.



Toute la démarche syndicale de la CGT est ainsi mise à mal. Dans ces conditions nouvelles, comment rencontrer les salarié.e.s pour construire avec eux leurs revendications ? Comment tout simplement les REPRÉSENTER pour faire face aux décisions de l'entreprise ?

L'Ufict est allée à la rencontre de ces nouveaux élus cuvée 2019. Des femmes et des hommes « p'tits nouveaux ou vieux briscards »... Ils/elles s'expriment sur leurs expériences, passées et récentes, sur les premières difficultés vécues ou pressenties.

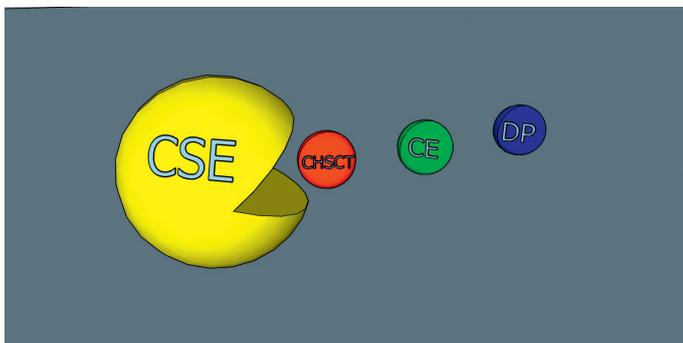
**Les élu.es au CSE  
sont contraints de  
cumuler les mandats**

## **Des conséquences négatives avec le CSE**

Pour mieux comprendre les impacts inévitables du CSE sur le dialogue social, sur les salarié.es et les élu.es, il faut d'abord considérer les conséquences immédiates que ce nouveau CSE a eues après le 15 novembre 2019.

Naïvement, nous pouvions avoir l'illusion que le champ d'action des

CSE ne serait pas si différent des anciens comités d'établissements. Pourtant, tel n'a pas été le cas ! D'une part les péri-



mètres géographiques ont parfois changé et d'autre part les moyens d'action des élu.e.s ont été lourdement amputés.

Sur un même périmètre « économique » d'entreprise, les élu.es du CSE sont souvent plus nombreux... mais la fusion dans cette unique instance des missions des anciens CE, CHSCT et DP contraint les élu.e.s à cumuler les mandats dans les multiples commissions qui composent le CSE.

Par exemple, en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail, pour siéger dans la nouvelle commission CSSCT, il est obligatoire d'être élu en CSE : cela multiplie les contraintes. F., élu Enedis fait le constat suivant :

« Nous étions 16 élus en CHSCT, nous nous retrouvons à 4, avec des salarié.e.s à rencontrer sur un périmètre géographique 4 fois plus vaste qu'auparavant ».

Même si dans certains établissements des « représentant.e.s de proximité » ont été désigné.e.s pour remplacer peu ou prou les Délégué.e.s du Personnel, si emblématiques du dialogue social : « Ils n'ont pas les prérogatives du DP et sont donc contraints de faire remonter des questions de terrain au CSE, la plus haute instance » nous explique L., élu dans la filiale EDF Renouvelables.

« Dans la CSSCT il n'y a même plus de procès-verbal »

À la direction Commerce (aussi bien à EDF qu'à ENGIE), les contraintes géographiques imposées par les nouveaux périmètres font que certain.e.s élu.e.s sont même contraint.e.s de se déplacer dans toute la France pour siéger chaque mois dans les instances ou autres réunions.

## Une CSSCT qui n'a plus le pouvoir du CHSCT

La CSSCT a seulement l'obligation d'écouter des informations descendantes. Elle peut éventuellement dire qu'elle n'est pas d'accord, mais sans pouvoir être consultée, sans la capacité financière à engager des expertises.

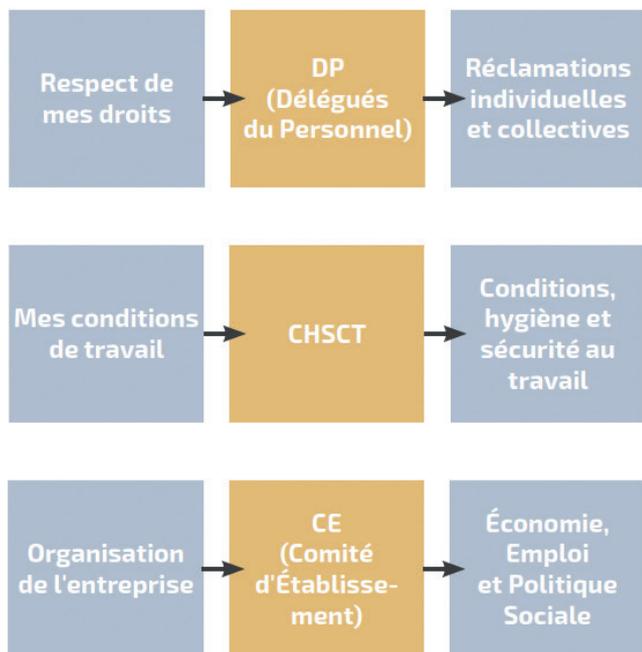
H. (Enedis) siégeait en CHSCT : « L'expertise c'était utile, rassurant pour les élu.es, car on pouvait faire reculer la direction grâce à elle.

Dans la situation actuelle, nous voyons bien que la santé des salariés est essentielle, pourtant dans la CSSCT il n'y a même plus de procès-verbal, plus de secrétaire de l'instance. C'est la direction qui fixe l'ordre du jour et qui rédige un relevé de position ».

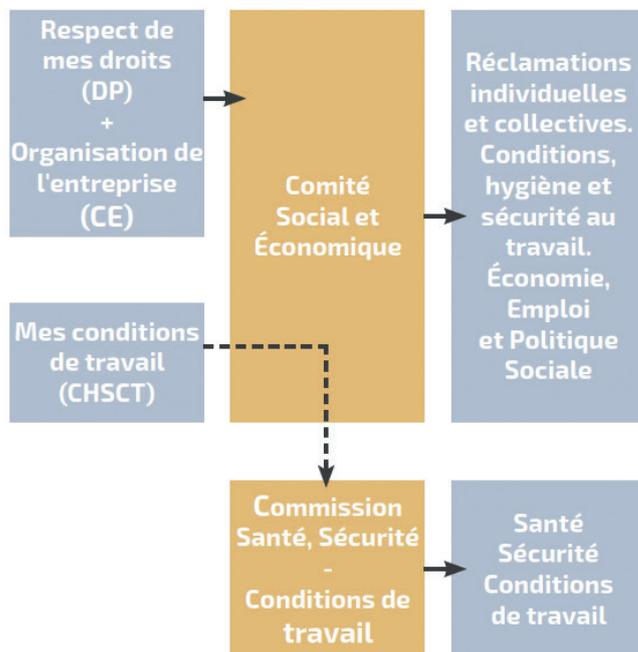
## Un dialogue social écorné

H.H. fait clairement le constat que : « Le CSE c'est plus de travail de dossiers et moins de terrain. Le nombre important d'élue.s en séance freine la prise de parole ». Pour L.L. (EDF Renouvelables) : « Les nouvelles instances sont « des réunions

## AVANT



## APRÈS



Les DP, CHSCT, CE d'avant sont désormais remplacés par le CSE et ses commissions



*technocratiques », très éloignées du travail et des préoccupations des salariés, avec un ordre du jour verrouillé ». « Beaucoup plus d'élus.e.s dans une même instance, cela noie les débats, ne permet pas de débattre de façon constructive, ni avec la direction, ni avec les autres organisations syndicales », ajoute F. d'Enedis.*

### L'Ufict CGT porte une autre conception de l'activité syndicale

Être à l'écoute des salarié.e.s pour comprendre leur quotidien, leurs activités, leurs préoccupations, leurs besoins et les confronter aux projets des Directions. En informer les salarié.e.s pour qu'ils puissent défendre leurs droits, donner leur avis et être acteurs de leur vie au quotidien, via leurs représentant.e.s du Personnel, tel doit être notre but premier. Malheureusement, dans le contexte du CSE, il y a fort à parier que les salarié.es seront de plus en plus éloigné.es de leurs représentant.es. Eloigné.e.s par la distance et éloigné.e.s par le manque de disponibilité qui se fait déjà jour.

### Un bilan des CSE déjà édifiant

Après seulement quelques mois de CSE le constat des militant.es est déjà édifiant : « *Macron a bien réussi son coup en diminuant nos moyens. Si les salariés nous voient moins, ce sont les directions qui vont prendre la main* », déplore F. d'Enedis. Il a constaté, au cours des années, que : « *Les agents font plus confiance aux élu.e.s de leur périmètre, proches d'eux, qu'ils connaissent bien. Mais s'ils ont affaire à un.e autre élu.e CGT qu'ils ne connaissent pas, car moins disponible sur leur périmètre, le lien avec la CGT sera moins fluide. Ça pose le problème de la confiance et de la proximité. Les élu.e.s doivent s'approprier un territoire plus vaste, avec des problématiques de sécurité et de conditions de travail parfois différentes. Du coup, on risque rapidement d'être moins efficaces pour les salarié.e.s* ». Même constat pour M. (EDF commerce) : « *On assiste à la création d'une « élite syndicale professionnelle », dans le sens*

*ou les Directions flattent les ego des élu.e.s, nous caressent dans le sens du poil, en même temps qu'elles nous coupent les jambes. Le temps manque pour aller sur le terrain, construire le revendicatif et travailler les dossiers avec les salarié.e.s ».*

Pour Johanne, militante à Flamanville, la proximité aussi est primordiale pour mener une activité syndicale saine et efficace : « *Les propositions de la CGT sont entendues par la Direction si elles sont construites et argumentées avec les salarié.es. Cela nourrit la confiance et se traduit ensuite lors des résultats aux élections* ».

Néanmoins, certain.es élu.es ont pris des décisions, en toute connaissance de cause, quant à leur engagement syndical, afin de l'adapter à leur vision de l'activité syndicale. Ainsi, Philippe, ingénieur et militant chez Engie, a conditionné son mandat en CSE à un détachement à seulement 50 % : « *J'ai demandé à être détaché à 50 % seulement, justement pour rester en lien avec mes collègues. Ce n'est pas toujours facile à gérer, mais j'ai un manager compréhensif et pour le moment ça fonctionne* ». Mais Philippe reconnaît aussi que c'est plus difficile qu'il ne le pensait d'articuler son activité professionnelle et son engagement syndical. Son manager à lui est facilitateur, mais c'est loin d'être le cas pour d'autres militant.es. L'intérêt qu'il y voit est double : garder le lien avec ses collègues et leurs préoccupations

quotidiennes, mais aussi faire entrer la CGT dans leur quotidien : « *Mon nouveau mandat a suscité l'intérêt de mes collègues sur la vie de l'entreprise. J'ai même pu me servir de ce lien avec eux pour alimenter des débats en CSE et leur faire un retour* ». Cet aspect positif d'un détachement partiel est partagé par M. (EDF Commerce) : « *Selon les possibilités (périmètre, type de métier, mandat...), les élu.e.s doivent garder*

*un pied dans l'entreprise afin d'avoir la légitimité des salarié.e.s et pouvoir apporter des arguments concrets devant les projets des Directions* ».

Au-delà du choix volontaire qui pourrait être fait par les militant.e.s, les détachements partiels ne sont pas toujours techniquement possibles. Encore un sale coup des ordonnances Macron : en effet, la loi impose que les élu.es en CSSCT soient également élu.es en CSE. Les conséquences sont mathématiques : ces deux mandats représentent à eux seuls pour les titulaires plus de 70 % d'un temps complet... De plus, il faut à la fois s'approprier des connaissances économiques, juridiques, comptables, techniques, réglementaires... et ce dans plusieurs domaines puisqu'une seule et même instance regroupe toutes les prérogatives : santé, sécurité, stratégie d'entreprise, réglementation...

Ce machiavélique « cocktail Macron » pourrait légitimement en décourager plus d'un, mais il n'en est rien...

« Les propositions CGT sont entendues si elles sont construites et argumentées avec les salarié.es »

## Des militant.e.s CGT et Ufict CGT engagés

Qu'ils soient nouveaux ou non dans leurs mandats, ils, elles font face et prennent appui sur les plus aguerris.e.s. F. (Enedis) n'en est pas à son premier mandat. Il travaille avec un nouveau collectif issu d'horizons différents et ayant parfois une vision différente de la meilleure façon de mener l'activité syndicale : « On se retrouve sur un plus large périmètre, donc cela met en présence des élu.e.s issu.e.s de syndicats qui ont parfois une vision divergente de la façon de mener l'activité syndicale. Le dialogue est là, heureusement. Mais cela pose quand même la question de l'efficacité. On perd beaucoup de temps à se mettre d'accord sur la méthode ». Mais il ajoute : « Si les militant.e.s sont motivé.e.s pour le moment, il faudra sans doute prendre du recul et faire une analyse d'ici 18 mois pour savoir comment ils vivent leur mandat ».

« Il ne faut pas avoir peur d'un mandat syndical. Si on partage les valeurs de la CGT, il faut y aller »

## Un collectif renouvelé qui doit s'approprier ces nouvelles instances

Cette appropriation n'a pas été simple pour tous les élu.e.s et se poursuit encore pour nombre d'entre eux.elles. En effet, les luttes menées fin 2019 et début 2020, contre le projet Hercule et la réforme des Retraites a eu, entre autres, pour conséquence le boycott des instances par la CGT. À présent, la pandémie et le confinement qu'elle impose entrave encore un fonctionnement fluide. Ghislaine, élue à Enedis (Services centraux) témoigne de cet état de fait : « Pour l'instant, la prise de mandat pour les « nouve.lles.aux » élu.e.s a été compliquée par les différents événements. On a l'impression d'avoir été jeté.es tout de suite dans le grand bain. On est rentré.es tout de suite dans le vif du sujet ».

S. a un parcours atypique d'infirmière sur une entité d'Engie. Elle est passée à un détachement quasi-permanent pour la CGT : « J'ai eu longtemps peur de me syndiquer par crainte d'être mal vue. Aujourd'hui j'ai grandi et je n'ai plus peur d'afficher mes idées. On a besoin de ça dans la période actuelle, pour ne pas se faire avoir et lutter contre la prise de pouvoir des Directions ». Une décision parfaitement assumée

mais un mandat en CSE qu'elle a encore un peu de mal à apprivoiser : « Il ne faut pas avoir peur d'un mandat syndical. Si on partage les valeurs de la CGT, il faut y aller. Mais je me considère encore en période d'apprentissage. Heureusement, on a la chance d'avoir une Responsable Syndicale investie dans les préparatoires et les séances, car les dossiers Direction sont techniquement souvent très corsés. Il faut avoir des

connaissances multiples : économiques, juridiques... pour s'approprier les dossiers. Une délégation doit, selon moi, être constituée de nouveaux pour assurer le renouvellement, mais aussi d'anciens dans le mandat pour aider à la mise en place et à l'appropriation du mandat ». A. est dans la même situation. Il est en phase d'observation, encore un peu intimidé, il apprend. Il dit apprécier « être soutenu par les anciens ». Car il faut

rappeler que la plupart du temps ils ne sont que deux élus CGT dans un périmètre qui peut être immense.

## Quelles perspectives dans les CSE ?

Les CSE sont en place partout depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Gageons que tous les militants CGT et Ufict-CGT sauront s'adapter. Pour autant quelles avancées pouvons-nous revendiquer et obtenir pour les salarié.e.s dans cette nouvelle instance ? Tous les élu.e.s interrogé.e.s sont unanimes pour qualifier le CSE de « chambre d'enregistrement des directions ». Mais n'était-ce pas déjà un peu le cas avant, avec les CE... ?

Finalement, ce CSE permettra peut-être de prendre du recul sur les instances de représentativité, de reconsidérer notre façon de militer, de gérer différemment le temps qui nous est imparti pour mener notre activité auprès des salarié.es. À nous de ne pas nous laisser enfermer dans ce nouveau système imposé par les ordonnances Macron. L'essentiel n'est-il pas la proximité, le lien avec les salarié.e.s ? Tous les témoignages recueillis dans ce dossier tendent à le prouver. Les salarié.es, autant que les élu.es, ont besoin de ce lien pour se sentir utiles à l'entreprise et à la CGT : le débat reste ouvert...



# PRÉPARATION DU CONGRÈS FÉDÉRAL

## INTERVIEW DE SÉBASTIEN MENESPLIER

Dans le cadre de la préparation du 7<sup>ème</sup> Congrès FNME (désormais reporté du 29 mars au 2 avril 2021), *Options* a interrogé notre Secrétaire Général FNME.



*Options* : Comment la fédération aborde-t-elle la spécificité notamment sur les thèmes suivants : évolution du salariat, résultats des élections de novembre 2019 et élargissement de nos actions ?

**SM.** Il s'agit là, bien évidemment, de trois thèmes complémentaires qui seront abordés dans les travaux du 7<sup>ème</sup> Congrès. Notre fédération se calque sur le salariat qu'elle est censée représenter et la spécificité doit faire partie de notre activité quotidienne. Quelles que soient les entreprises de l'énergie, le salariat a évolué avec toujours plus de maîtrises, de hautes maîtrises, de cadres, d'ingénieur.e.s et de chercheur.euse.s. À partir de nos résultats électoraux de novembre 2019, nous devons en effectuer une analyse aussi complète que possible auprès de toutes les catégories de salarié.e.s, mais nous devons aussi analyser les luttes qui ont été menées et l'implication de ce salariat dit spécifique.

Évidemment, nous avons affaire à des catégories qui ont voté en faveur d'Emmanuel Macron à la présidentielle de 2017. De nombreux.euses catégories de personnel ont

choisi ce vote. C'est critiquable mais c'est leur choix. En tout cas nous devons le prendre comme tel, sinon nous couperions de ces salarié.e.s et demain nous serions en difficulté pour construire avec eux, alors même que la CGT doit gagner des voix lors des élections professionnelles pour faire progresser ses idées, ses points de vue, ses actions. La spécificité a donc toute sa place dans notre fédération.

Toute la fédération Mines-Energie doit s'engager dans ce travail avec l'ensemble de ses syndicats ; tout le monde doit aller dans le même sens. Dans un Congrès, on prend conscience ensemble et on s'élève ensemble ! Nous avons là un travail incontournable pour être représentatif auprès de toutes les catégories de salarié.e.s, pour rendre une CGT visible et audible.

La spécificité a toute sa place dans notre fédération

*Options* : Quelle place pour l'Ufict dans toutes les instances de la fédération ?

**SM.** Je dirai d'emblée que l'Ufict a toute sa place dans les instances fédérales, à commencer par le Comité Exécutif Fédéral (CEF), son instance dirigeante, qui doit aussi être représentative du salariat et des champs professionnels. Il nous faut donc des candidatures proposées par les syndicats issus des catégories de maîtrise, de l'encadrement et des secteurs de la recherche. Au Bureau Fédéral, dans les structures syndicales, dans les Conseils Généraux centralisés et décentralisés, nous avons besoin de l'Ufict pour enrichir la réflexion et participer à la prise de décisions.

## Nous avons besoin de l'Ufict pour enrichir la réflexion et participer à la prise de décisions

Parfois, l'organisation de notre fédération est mal comprise. Nous avons deux unions : l'Union Fédérale des Retraité.e.s (UFR) et l'Union Fédérale des Ingénieur.e.s, Cadres et Technicien.ne.s (Ufict) ; nous avons également un secteur Mines ainsi que des coordinations des groupes du secteur de l'Énergie Atomique, le CEA et ORANO. Chaque union, chaque secteur, chaque coordination doit trouver clairement sa place et participer au bon fonctionnement transverse de la fédération.

*Options : Quel travail commun pour préserver l'autonomie et les responsabilités tant de l'Ufict que de la fédération ?*

**SM.** Ce travail commun et transverse, nous y sommes tous.tes attachée.e.s et nous avons su le mener depuis le Congrès de Nantes. Les précédents Secrétaires Généraux de l'Ufict étaient membres des instances fédérales tout en faisant fonctionner l'Ufict ; d'autres camarades étaient déjà dans des groupes de travail fédéraux. Il me semble que nous avons réellement accompli des progrès durant la précédente mandature. Je prends pour exemple le tour des régions que nous avons réalisé à quatre : Franck Traversari, Secrétaire Général adjoint de la FNME et moi-même, avec Priscille Cortet et Eric Thiébaud. Ce tour de France, que nous avons réalisé à 80 %, ces rencontres avec nos camarades des régions et les discussions qui ont eu lieu ont été l'émanation d'un travail commun. C'est un exemple parmi d'autres qui démontre notre intérêt à travailler ensemble. Dans la prochaine mandature FNME, il faudra poursuivre ce travail de cohérence entre les unions fédérales, les autres entités fédérales et continuer d'associer les camarades de l'Ufict au travail fédéral. Cela ne signifie pas perte d'autonomie ou perte d'activité.

*Options : Comment combattre les réticences existantes à propos de la légitimité de la spécificité ?*

**SM.** Cette question est un vœu pieux. Le mieux, c'est toujours de se parler et de ne pas esquiver le débat. Pourquoi a-t-on besoin de légitimer la spécificité ? Dans notre histoire dont nous sommes si fiers, on parle toujours de Marcel Paul et de la nationalisation de 1946, mais on oublie que le même Marcel Paul impulse le débat avec le GNC (Groupement National des Cadres). Donc, je crois sincèrement que lorsque nous parlons de notre histoire, il faut parler de ses deux pieds. Le GNC fait partie de notre ADN. La spécificité est donc légitime. Elle induit une activité CGT audible et visible.



Certainement que, dans le passage du GNC à l'Ugict (l'Ufict pour notre fédération), il a manqué une étape de débat et de compréhension pour lever certaines réticences. Faire adhérer des cadres à la CGT est une nécessité, oui ! Ne pas le faire, c'est ignorer en quelque sorte que ces salarié.e.s là peuvent aussi rencontrer dans leur activité professionnelle le besoin de se rassembler pour la défense de leur intérêt individuel et collectif.

## Faire adhérer des cadres à la CGT est une nécessité

*Options : Quels impacts le débat sur la territorialité pourrait-il avoir sur les structures Ufict ?*

**SM.** Il s'agit d'un débat plus large. Quelle activité syndicale peut-on mener sur un périmètre différent : inter-entreprises, entreprise, établissement, unité ? Il nous faut parler organisation territoriale et métier. Les deux sont complémentaires. Du coup, dans ce débat autour de notre vie syndicale, tous les syndicats y compris Ufict doivent se ré-interroger sur le périmètre à couvrir, les salarié.e.s à représenter et donc forcément, l'activité CGT à mener. Nous ne pouvons plus osciller entre bastions et déserts syndicaux. La loi de 2008 nous impose une seule structure mais l'activité spécifique est possible dans ce cadre. Tous nos syndicats doivent travailler à organiser et structurer l'activité CGT sur un périmètre donné. Ensuite, ils doivent organiser leur choix et prendre les meilleures résolutions possibles en assemblée générale et/ou Congrès avec les syndiqué.e.s. Cette structuration aura un impact important sur l'ensemble des structures fédérales. Les débats du 7<sup>ème</sup> Congrès seront majeurs pour l'avenir de notre fédération et ses syndicats.

# LE MANAGEMENT À DISTANCE DOPÉ PAR LE CONFINEMENT

**Il est des périodes qui accélèrent les évolutions et le confinement en est un bon exemple. Des encadrants de proximité ont accepté de se confier à *Options* sur leur vécu.**

**L**es salariés des IEG auront dû apprendre, du jour au lendemain, à gérer le télétravail et leurs relations à distance avec leurs collègues et managers. Et s'il est une activité qui a dû s'adapter ces dernières semaines, c'est bien celle du management.

### **Pas vraiment une nouveauté**

Nombre de managers, bien avant la crise du Covid-19, avaient déjà la responsabilité de plusieurs sites, et donc plusieurs équipes à gérer. Impossible de « voir » physiquement ses équipes durant plusieurs semaines : « *Devoir manager, rassurer, piloter au travers d'écrans et d'oreillettes... cela bouleverse les repères* ».

Il est clair que les méthodes de management ont évolué en raison du contexte, et particulièrement sur les modes et la fréquence de communication. Échanger à distance, sans avoir forcément ses interlocuteurs en « face à face » nécessite d'être particulièrement efficace : poser les bonnes questions, savoir écouter – ou plutôt bien écouter – les réponses, être concis pour ne pas rallonger et alourdir les conférences téléphonées ou les visio-conférences : « *on doit être encore plus dans l'écoute et le partage* ».

Les bons managers auront su veiller à la santé psychologique de leurs équipes et être rassurants pour accompagner ce confinement soudain et anxiogène.

### **Rassurer ses équipes**

« *Être très positif dans les échanges (encore plus !) pour soutenir les salariés qui vivent mal la situation* » : nombre de managers font le constat que les tensions peuvent vite se manifester lors des échanges à distance. « *Il faut savoir apaiser, prendre*

*sur soi pour maintenir des échanges sereins* ». Mais aussi d'un point de vue professionnel : « *Ne pas mettre la pression sur les objectifs, rassurer sur l'avenir de l'entreprise et au-delà, de la société* ».

Qualité des échanges, entraide se sont développées entre salariés d'une même équipe. « *Ça a créé des opportunités. À présent, quand les salariés me sollicitent, c'est de façon plus efficace, vraiment pour l'essentiel. Ils réfléchissent avant aux problèmes et proposent des solutions. Ce qu'ils avaient tendance à ne pas faire auparavant, quand la proximité permettait une réponse facilement accessible et rapide. La distance les a responsabilisés* ».

### **Le manager est un facilitateur**

C'est aussi un garant de l'efficacité de ses équipes. La question de la confiance réciproque est posée, mais dans cette

période particulière ce n'est pas l'efficacité habituelle qui a été recherchée. Le mot d'ordre était plutôt : « *Pas de pression, il faut surtout gérer les priorités terrain d'un point de vue de la sécurité humaine et industrielle* ».

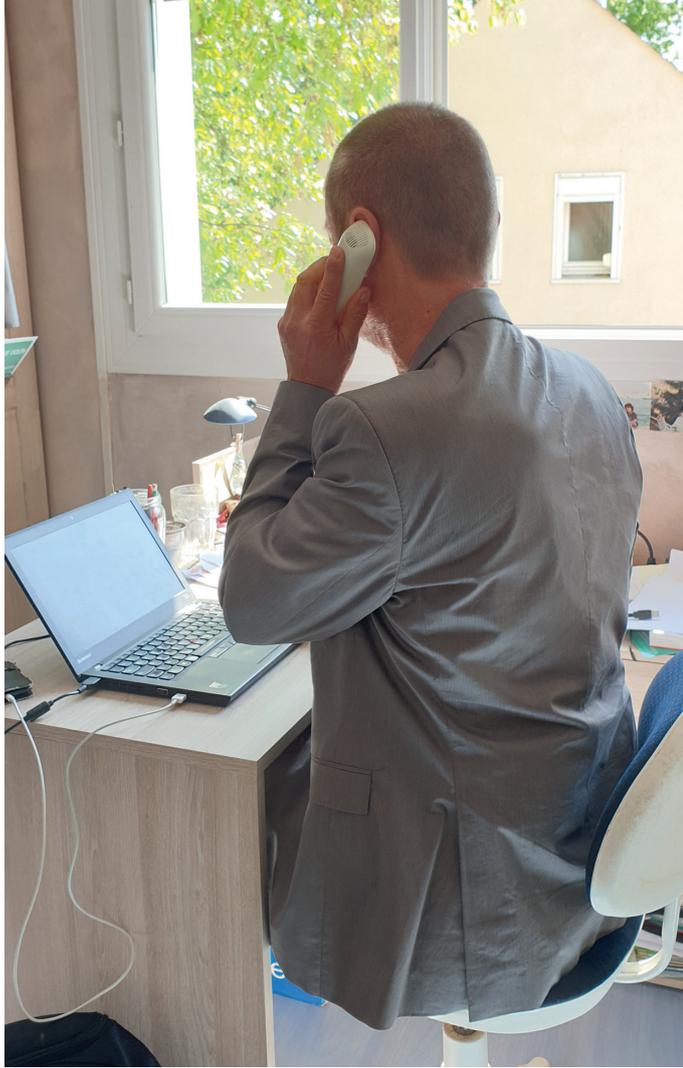
Si les tâches essentielles sont priorisées, les feuilles de route bien mises en place, un constat reste partagé par tous les managers : la confiance est bien

présente, tant du côté des managers que des équipes « *et on avance tous ensemble* ». « *Les équipes rendent des comptes naturellement, elles font le maximum pour que tout se passe au mieux. Il y aura un avant et un après Covid-19* ».

### **Un nouveau management post Covid ?**

Avec la distance, certains managers font des constats qui, peut-être, changeront la manière de piloter l'activité après le déconfinement : « *Trop de gens produisent de la donnée à mettre dans des tableaux de reporting. C'est un travail certes, mais de peu de valeur ! Quand on quitte un mode normal, on a*

Être encore plus  
dans l'écoute  
et le partage



plus de données. Il faudrait donc plus automatiser, pour éviter ces tâches fastidieuses et sans valeur pour celui qui doit « reporter » ». Ce qui fait défaut c'est l'analyse des données chiffrées par des gens dont ce serait le métier. Il va donc falloir se réapproprier les données, et c'est depuis longtemps ce qui aurait dû être engagé : aller chercher les données en fonction des véritables besoins. Pas besoin de tout, tout le temps. Un indicateur doit rester un indicateur. Quand il est « dans le rouge », il doit être regardé précisément mais sinon c'est inutile et cela sature ceux chargés de fournir ces données.

### Des outils numériques adaptés

Le travail en confinement n'aura été possible que grâce aux outils numériques : Whatsapp, Messenger, Teams ou Lync... pour former des groupes, fluidifier le transfert d'informations, se donner des nouvelles, organiser des « coffee time »... pour remettre un peu d'humain, de lien, de convivialité et de cohésion dans les équipes. Globalement, les outils fournis par l'entreprise se sont avérés adaptés. Néanmoins, de nouveaux outils ont fait naturellement leur apparition : sur la base d'initiatives personnelles, mais aussi à la demande des entreprises : comme ne pas surcharger les réseaux internes aux heures de pointe...

Les échanges ont été très fréquents au début du confinement car il a fallu mettre en place méthodes, rythmes... Chacun a dû trouver les bons repères. À présent que tout est mieux maîtrisé, les échanges se font environ une à deux fois par semaine, de façon formelle, suivant les sujets à aborder. Les managers se rendent disponibles en continu tout au long de la journée en fonction des besoins de leurs équipes. De façon générale, les contacts à distance sont paradoxalement plus fréquents avec chacun.e qu'en temps « normal ». Une manager de la Direction EDF Commerce rapporte : « Je me sens très responsable du vécu de mon équipe, je prends le temps d'appeler en individuel et cela me permet d'avoir des nouvelles. Je pense qu'en sortie de crise, cela va renforcer les liens avec mon équipe ».

### Un vécu différent pour chaque manager

Les premiers retours d'expérience tendent à démontrer une adaptabilité rapide, mais ils convergent souvent sur le manque de rapports humains, a fortiori dans la période. C'est pour l'un des managers : « Une perte de contact avec les agents très frustrante, le sentiment de ne jamais pouvoir voir si les mesures transmises sont efficaces ». Et pour une autre : « Le travail à distance est possible si nous nous en donnons les moyens. Mais il doit rester épisodique car le contact humain régulier est primordial ». D'autres retours sont plus tranchés :

« Ce confinement imposé m'a permis de me rendre compte que je n'aime pas le télétravail. Pas facile de manager à distance... ».

Un dernier fait un constat qui n'aurait peut-être pas pu être fait sans cette crise : « Personnellement, le travail à distance, surtout pour manager, c'est un jour par semaine. Pour la cohésion d'équipe, il ne faut pas plus de deux jours hors du site de travail. Sinon, comment les salariés échangeront-ils entre eux ? Cela complexifiera le management... »

## La confiance est bien présente, tant du côté des managers que des équipes

### Et après la crise ?

Beaucoup sont persuadés que les relations dans les équipes vont en être modifiées, de façon positive espèrent-ils. Pour les managers qu'ils sont, il va être question d'accompagner les agents, tant au niveau de l'autonomie acquise que pour prioriser les tâches. Il va falloir recréer un lien de subordination peut-être abîmé... Mais ce qui les inquiètent le plus, c'est le pilotage des retards accumulés... tout cela sur fond de risques psycho-sociaux liés à la période difficile vécue par chacun : fatigue physique, psychologique, atteinte aux droits, aux congés... Les managers vont avoir fort à faire après un grand moment de convivialité entre collègues... dès que cela sera autorisé !

# PROGRAMME

## JOURNÉES D'ÉTÉ UFICT

### 27 ET 28 AOÛT 2020 À COURCELLE (91)

Ces journées d'été sont conçues comme un moment important de réflexion et de convivialité à cette période de l'année, sous forme de présentations et débats. Elles se tiendront au Centre de formation de la CGT à Courcelle sur Yvette. Les équipes militantes, les syndiqués voire les sympathisants pourront y découvrir des débats riches en prise avec l'actualité... C'est aussi pour certains d'entre eux un premier contact avec notre organisation et notre travail... Inscrivez-vous nombreux-ses !

**Début des travaux le jeudi 27 août à 10h. Ils s'achèveront le vendredi 28 août à 12h.**

### JEUDI 27 AOÛT

#### MODES DE MANAGEMENT, DE GOUVERNANCE ET ADHÉSION DES SALARIÉ·E·S

Dans le prolongement du travail mené depuis le congrès de l'UFICT sur les mutations du management, nous aborderons ses évolutions récentes, et notamment les modes collaboratifs, la notion d' « entreprise libérée », et les logiques d'adhésion aux « cultures et valeurs » d'entreprise auxquelles sont confrontées nos populations :

- ▶ Autonomie revendiquée du salarié : est-ce possible ? Redéfinir l'autonomie, ses limites
- ▶ Travail et management à distance : que peut-on faire / ne pas faire à distance (relations de travail, travail collectif, formation) ?
- ▶ Nouveaux espaces de travail (flex offices) : pour plus de travail collectif ? Repli, autocontrôle
- ▶ Modes de gouvernance, système de valeurs mis en place par les employeurs, logiques éthiques et adhésion des salariés

Le débat doit conduire à imaginer nos stratégies syndicales dans ce nouveau contexte.



**Intervenants :**

**Marie Benedetto-Meyer, sociologue du travail** et des organisations, Université Versailles Saint Quentin en Yvelines ;

**Camille Ledoux, master RH et RSE** Responsabilité sociale des entreprises, Université Sorbonne Paris 1.

Cette séquence sera complétée dans la mesure du possible de témoignages de salarié·e·s sur les nouveaux modes de management collaboratif.

### VENDREDI 28 AOÛT

#### COVID 19, UNE CRISE AUX MULTIPLES FACETTES

Alors même que la crise sanitaire frappe le monde entier et que la moitié de l'humanité subit des mesures de confinement, nous commençons à voir les premiers impacts négatifs sur nos vies quotidiennes, et les prémices d'une crise plus profonde.

C'est un véritable séisme qui s'abat sur une société libérale, dérégulée, profondément inégalitaire. Le système capitaliste devenu fou craque de toute part, mais qu'en ressortira-t-il in fine ?

Alors que des voix s'élèvent pour imaginer le monde de demain, plus solidaire et respectueux de la nature, comment cette crise impacte dès aujourd'hui tous nos repères ?

C'est une crise systémique globale, profonde, aussi bien sociale que sociétale, économique que démocratique. Quelles réponses peut apporter le syndicalisme pour construire le nouveau monde ?



Un espace de confiance pour agir