

Le Mét@llo Normand

La lettre électronique de la CFDT Métallurgie Normandie



Numéro 40 – Juin 2020

Après 4 numéros spéciaux Coronavirus, le Mét@llo Normand reprend ses couleurs habituelles pour clôturer le 3^e mandat de l'Union métaux Normandie. Les derniers portraits de confinement témoignent dans ce numéro d'une parenthèse qui peut sembler lointaine, tant l'activité économique a repris le dessus, avec son lot de mauvaises nouvelles.

Le dernier éditorial parlait de la reprise post-confinement de Renault Sandouville, et du dialogue social sur le travail, c'était juste avant que les militants CFDT de Renault ne soient totalement trahis par leur direction en matière de dialogue social sur la stratégie de l'entreprise. Aujourd'hui des milliers d'emplois Renault sont en jeu et nos militants sont dans la rue, en intersyndicale. Renault est une entreprise structurante pour la sous-traitance automobile et elle génère beaucoup d'emplois indirects sur les territoires. Même s'il est évident que l'automobile doit se transformer dans le cadre de la transition énergétique, cela ne peut pas se faire n'importe comment : le mouvement de la CFDT Renault doit être soutenu par toutes les structures CFDT. En Normandie, une entreprise sous-traitante de l'automobile vient déjà d'annoncer une suppression d'emplois massive : Inteva à Thury-Harcourt (Calvados) conçoit et fabrique des moteurs électriques de lave-vitre et toits ouvrants. L'UmN CFDT s'attend à une multitude de mauvaises annonces à la rentrée, notamment sur les secteurs de l'automobile et de l'aéronautique.

La formation syndicale se déconfiner avec une reprise des sessions dès septembre. L'UmN est collectivement bien consciente que le risque sanitaire n'est pas complètement derrière nous. Les stagiaires de la formation syndicale peuvent être sûrs que l'organisation des formations à venir a été pensée pour assurer leur sécurité.

L'UmN se rassemblera en assemblée générale le 30 juin 2020, pour élire une nouvelle équipe dirigeante et dessiner collectivement les lignes futures de son action. Ce sera aussi le temps du bilan des quatre années passées.

Huit ans se sont écoulés depuis le numéro 0 du Mét@llo Normand et mes débuts dans la fonction de secrétaire générale. J'ai pris un grand plaisir à rédiger ces 45 numéros et cet éditorial est le dernier que je signe. Merci à tous pour nos échanges. Bon vent aux futurs responsables de l'UmN et à tous les militants.

Pour l'UmN
Cécile Maire, Secrétaire Générale

Le Mét@llo Normand
La lettre électronique de la CFDT Métallurgie Normandie
POUR S'ABONNER au Mét@llo Normand...

Les secrétaires de syndicats sont chargés de transmettre à l'UmN une liste d'adresses mail destinataires de cette lettre électronique. **Le Mét@llo Normand** est actuellement diffusé aux militantes et militants listés par les syndicats, à l'Union Régionale Interprofessionnelle, à la Fédération, à d'autres Unions métaux. Ceux qui la reçoivent sont libres de la faire suivre, par exemple aux adhérentes et adhérents de leur section. Si vous souhaitez inscrire d'autres personnes ou au contraire ne plus recevoir cette lettre, faites-le savoir à votre secrétaire de syndicat ou à umncfdt@gmail.com.

POUR FIGURER dans le Mét@llo Normand...

Merci de transmettre tracts et articles de presse sur umncfdt@gmail.com
en informant votre syndicat.

Formation syndicale	3
A vos agendas !	3
Assemblée Générale du 30 juin 2020, questions pratiques	3
Assemblée Générale : le débat d'amendements	4
Inteva Products France en redressement judiciaire : 246 emplois concernés à Esson (14)	5
La CFDT à l'offensive sur la désindustrialisation de Renault !	6
La CFDT à l'offensive sur la désindustrialisation de Renault !	7
Portraits de militants pendant le confinement : Benoit	8
Portraits de militants pendant le confinement : Maxence	9
Portraits de militants pendant le confinement : Sébastien	10
Portraits de militants pendant le confinement : Audrey	11

**L'UmN CFDT change
d'adresse mail !
Merci de supprimer l'adresse
orange de vos carnets**

Formation syndicale

Le groupe des formateurs s'est réuni le 8 juin 2020 à Villers/mer pour refaire le planning de la fin d'année et discuter des règles sanitaires qui seront applicables dans tous les groupes.

Tout est mis en place pour que ces circonstances exceptionnelles ne viennent pas entraver notre action syndicale par manque de formation. L'UmN est prête à recevoir des groupes dès septembre. Le calendrier a été transmis à votre syndicat.



A vos agendas !

DATES	COMMISSION EXECUTIVE (MEMBRES ELUS)	BUREAU REGIONAL (MEMBRES ELUS)	AUTRES RENDEZ-VOUS
30 JUIN 2020			Assemblée Générale UmN

En vert, public spécifique. En bleu, large public militant. En rouge, modifications.

Assemblée Générale du 30 juin 2020, questions pratiques

!! CHANGEMENT de LIEU !! Pour des raisons sanitaires, le lieu initialement réservé ne peut nous accueillir. **L'AG aura lieu à l'URI CFDT 8 rue du Colonel Rémy 14000 Caen.**

Le protocole sanitaire de la journée est envoyé aux 44 participants.
Les covoiturages sont à organiser sur chaque territoire.

C'est le moment pour les syndicats de travailler leur intervention sur l'activité et sur les amendements.

Assemblée Générale : le débat d'amendements

Extrait du projet de résolution, dans la partie « Fonction Revendicative »

[...]

Les deux parties surlignées en jaune sont des ajouts proposés par le syndicat métaux de la Manche (pour le premier) et le syndicat métaux Caen Pays d'Auge (pour le second).

- Chaque syndicat viendra « **défendre l'amendement** », c'est-à-dire expliquer pourquoi il souhaite cet ajout au texte
- Puis, un autre syndicat pourra « **contrer l'amendement** » c'est-à-dire expliquer pourquoi il est contre cet ajout
- Puis, l'UmN exposera son point de vue sur la question
- Enfin, **tous les syndicats voteront pour ou contre l'intégration de l'amendement au texte initial.**

Le Dialogue Social

L'UmN revendiquera un dialogue social de qualité sur les territoires de son champ. Elle accompagnera les syndicats qui le souhaitent pour les différentes négociations paritaires.

- Conventions collectives Territoriales (CCT) – Convention Collectives Nationale (CCN) :
 - o Lors des négociations CCT, l'UmN pourra accompagner les délégations lors des négociations. Cet accompagnement pourra porter sur les revendications (revalorisation de la grille, revalorisation du point, égalité pro)
 - o Si la négociation sur la convention collective nationale arrive à son terme, l'UmN accompagnera les équipes militantes dans l'appropriation des nouveaux textes.
- L'UmN accompagnera les syndicats qui le souhaitent ainsi que les équipes militantes **(avec l'accord du syndicat)** sur la défense de leurs droits conventionnels, militants ou définis par le code du travail.

[...]

COVID19

Création d'un groupe de suivi des conséquences du COVID-19 qui aura pour fonction :

- Veille sur la dégradation économique.
- Veille sur les opportunités.
- Recensement des besoins de main d'oeuvre.
- Recensement des compétences disponibles.
- Propositions d'actions spécifiques pour les syndicats.
- Propositions d'actions collectives auprès des autres structures CFDT du territoire.
- Proposition d'actions vers les acteurs du territoire (syndicat patronaux, DIRRECTE, Régions, ...).

Idéalement le groupe devra être constitué par un représentant de chaque syndicat de l'UMN et se réunira à un rythme qui dépendra de l'actualité. Ce groupe sera animé par la COMEX de l'UMN.

Inteva Products France en redressement judiciaire : 246 emplois concernés à Esson (14)

Mardi 9 juin 2020 à 16:40 -

Par [Olivier Duc](#), [France Bleu Normandie \(Calvados - Orne\)](#), [France Bleu Orléans](#)
[Caen, France](#)

Inteva Products France a été placé en redressement judiciaire par le tribunal de commerce d'Orléans. L'équipementier automobile emploie 663 salariés dont plus du tiers à Esson dans le Calvados. Il cherche un repreneur pour ses 3 sites de productions dont le siège de Sully-sur-Loire.



246 salariés travaillent sur le site d'Esson près de Thury Harcourt dans le Calvados © Radio France - Olivier Duc

Le tribunal de commerce d'Orléans a accordé ce mardi 9 juin la mise en redressement judiciaire d'Inteva Products France avec période d'observation de six mois a-t-on appris auprès du groupe et du tribunal.

La cessation de paiement est effective au 8 juin et une nouvelle audience est fixée au 7 juillet prochain.

Elle va permettre à l'équipementier automobile de trouver des solutions et notamment un ou des repreneurs pour ses trois sites de Sully-sur-Loire (176 salariés), de Saint Dié (241 salariés) et d'Esson (246 salariés).

Les salariés des trois sites avaient été informés ce lundi que le groupe américain souhaitait se déclarer en cessation de paiement après avoir essuyé des pertes de l'ordre de 21 millions d'euros l'an passé selon les syndicats.

Deux administrateurs ont été nommés afin d'assister la direction du groupe *"dans la recherche de solutions de continuité, dont celle d'un adossement auprès de repreneurs"* explique le groupe.

L'équipementier automobile qui fabrique notamment des moteurs électriques sur son site normand cherche effectivement à retrouver un repreneur pour ses sites.

Inteva Products France explique dans un communiqué évoluer sur un marché fortement concurrentiel sur des produits dont les marges sont faibles.

"Notre entreprise était en situation de pertes et de consommation de trésorerie depuis plusieurs années déjà. (...) La conjoncture actuelle a été marquée simultanément par l'arrêt total des 3 sites de production d'Inteva Products France, liée au COVID-19, le fort ralentissement des ventes de véhicules neufs et le lent redémarrage de nos clients. La rencontre de ces événements défavorables à notre activité, entraîne une réduction significative de notre chiffre d'affaires et de notre trésorerie.

Malgré le recours au chômage partiel, et n'ayant pas accès au Prêt Garanti par l'État (PGE) pour cause de fragilité financière, Inteva Products France n'est pas à même de payer ses dépenses courantes ordinaires."

C'est un coup dur pour les salariés d'Esson. Le site vient d'installer une nouvelle chaîne de production et la production s'apprêtait à remonter la semaine prochaine à 80% de ses capacités.

Le site d'Esson est cependant le mieux armé pour une cession, estime Philippe Guilbert, délégué syndical CFTC *"de par notre carnet de commande, de par nos marges et de par les produits que l'on fabrique."*

La CFDT à l'offensive sur la désindustrialisation de Renault !

Communiqué fédéral, le 2 juin 2020

Casse sociale, séisme, trahison. Autant de mots, jamais assez forts, pour condamner l'attitude de la direction générale à la suite des annonces de ce plan d'économie qui doit toucher tous les métiers de l'entreprise, mais surtout qui a pour conséquence la fermeture de sites en France, avec au passage la suppression de 4 600 emplois !

Depuis le début, la CFDT Renault dénonce la méthode et la finalité de ce plan dit « d'urgence ».

- Comment construire un plan de réduction des coûts, sans connaître la stratégie de l'entreprise ?
- Comment croire que demain un seul site de carrosserie montage absorbera les demandes commerciales des véhicules particuliers ?
- Pourquoi condamner la France, berceau de la marque Renault, à encore moins de fabrication ?

Ce dossier est bien destiné à fermer au moins deux sites (Dieppe, Choisy), vendre la Fonderie de Bretagne et démembrer les sites de Maubeuge et de Flins. Inacceptable, sans concertation pour la CFDT, faisant fi du dialogue social !



Créer les conditions d'un diagnostic partagé

Le mardi 26 mai, M. Le Maire, nous a assuré que Dieppe était sauvé (au moins pour 3 ans, le temps de réfléchir en commun à un avenir). Si Alpine se positionne sur le segment hybride, pourquoi envisager si peu de volumes (on parle de 8 000 véhicules/an) ? Là encore le discours est incohérent entre la fermeture de Dieppe qui produit trop peu et un plan produit si peu ambitieux ! Les cartes sont donc rebattues et les discussions vont pouvoir avoir lieu pour reconstruire un avenir pour Alpine Dieppe.

Le jeudi 28 mai, en ce qui concerne les fonderies de Bretagne, nous avons contacté le député du secteur et avons eu l'oreille attentive d'un ministre de la région (Mr Le Drian). Nous avons eu confirmation que, là aussi, une revue stratégique devait s'engager, au lieu d'une fermeture sanction.

La CFDT à l'offensive sur la désindustrialisation de Renault !

Le samedi 30 mai à Maubeuge, une mobilisation préparée en seulement 72 h, a permis également de réviser la position de la Direction générale et un rendez-vous avec les pouvoirs publics, élus locaux et représentants des salariés à Bercy, ce mardi 2 juin peut permettre de poser les bases de discussions sur le fameux pôle électrique dans le nord. Maubeuge est le meilleur site Renault de France en compétitivité et en qualité.

Enfin sur les deux derniers sites, le recentrage d'activité sur Flins qui entraîne la fermeture de Choisy se dessine, sans retenir notre assentiment. Là encore, nous revendiquons notre place de partie prenante dans le pilotage de ce dossier, en concertation avec les multiples acteurs politiques de l'IDF. Le site de Choisy se mobilise depuis le vendredi 29 pour son avenir dans une intersyndicale large et motivée.

L'interprétation des chiffres doit être questionnée !

Nous mettons en cause le catastrophisme autour de la « capacité théorique » des sites de production, présenté sur la base de trois équipes, alors que depuis des années les projections (et les standards de l'entreprise) se font sur deux équipes. Dans les faits, les 1 205 000 véhicules possibles sont en réalité 905 000 soit 75 % d'utilisation en 2019.

Une production de véhicule de tourisme en France qui pourrait disparaître à terme ?

La création d'un seul site de production à Douai signifierait que l'entreprise ne se donnerait plus les moyens de produire en France des véhicules de tourisme en volume conséquent pour satisfaire le marché européen de véhicules électriques, hybrides et thermiques. Il faut plusieurs sites compte tenu du potentiel de ce marché en croissance dans les années à venir. Sans compter la difficulté d'assembler sur un même flux deux plateformes très différentes (électrique et Kangoo) !

- Et que faire des Kangoo à moteur thermique dans une usine organisée 100 % véhicule électrique ?
- Que dire aussi des opportunités offertes par l'alliance pour un futur véhicule électrique produit dans nos usines ?

Ce plan ne peut s'affranchir d'une stratégie produit et industrielle clairement définie, conjointement avec l'alliance, inconnue pour le moment.

Au-delà de ces constats, la CFDT, chiffres en main, prouve et prouvera encore que ce projet est déséquilibré, peu ambitieux et condamne Renault à court ou moyen terme.

Si l'objectif de la Direction est de désindustrialiser la production de véhicules particuliers Renault en France, qu'elle le dise haut et fort !



Portraits de militants pendant le confinement : Benoit



Issu d'un équipementier automobile, dont il est détaché syndicalement à 100%, le confinement fut pour Benoit « **une très grande expérience** ». Un rien provocateur, il affirme : « **je me suis aperçu en fait qu'il n'y avait pas que la CFDT** ». Son organisation syndicale lui a apporté depuis 2000 « **énormément de choses** », il dit avoir agi avec « **une très grande passion, beaucoup de temps passé, une déconnexion minime** » et prétend qu'il serait quelqu'un d'autre s'il n'avait pas connu la CFDT. Pendant le confinement, Benoit s'est aperçu qu'il vivait « **dans un milieu de campagne privilégié** », il a commencé à « **sentir les arbres, c'est complètement dingue** » puis s'est surpris « **assis sur un banc à rester à rien faire, à écouter à regarder, à apprécier, ne plus être les trois quarts de ma tête dans la CFDT** ». Persuadé que cette expérience va changer des choses dans sa vie, il va « **faire l'effort d'éviter de reprendre les choses telles qu'elles étaient avant** », il ne veut plus avoir la tête dans le guidon et, pour la première fois, pense à sa retraite : « **qu'est-ce que je vais faire ?** » et plus seulement dans le sens de « **trouver des personnes pour prendre les responsabilités dans le syndicat** ». Face aux plaisirs comme celui de s'allonger dans l'herbe, Benoit dit : « **ça m'a apporté du bonheur que j'avais complètement perdu de vue** », avec le soupçon de culpabilité de ceux qui se soucient des autres et de la solidarité. C'est aux côtés d'une épouse assistante maternelle qu'il a passé ces dernières semaines, avec des enfants gardés à leur domicile dont les parents travaillent à l'hôpital ou en EHPAD. « **On a mis des choses en place au niveau de la maison** ». C'est aussi la première fois qu'ils se retrouvent seuls le week-end, « **à savourer leur environnement** », sans visite ni escapade en camping-car.

Ne nous y trompons pas, Benoît n'a pas lâché les adhérents et a pleinement assumé son rôle de responsable territorial interprofessionnel. Il a navigué entre la lecture de la documentation juridique envoyée par la confédération, les coups de fil des sections et adhérents, qu'il a à cœur de renseigner en faisant « **du sur mesure** », à

partir des documents du portail cfdt.fr. « **Beaucoup connaissent mais n'y vont jamais** » alors quand il a « **senti que la mayonnaise prenait bien** », il leur a expliqué : « **vous pouvez trouver tout cela à n'importe quel moment, vous pouvez être autonomes !** » Il ajoute avec malice la référence à nos valeurs, à l'émancipation de chacun. Pour Benoit, le confinement a produit des besoins chez les adhérents qui avaient « **moins de contact avec leur section** », et qui se rapprochent « **des personnes qui envoyaient des mails, qui apportaient de la matière, de la compréhension.** » Il trouve les limites de son intervention quand les questions portent sur des sujets relevant du syndicat professionnel de l'adhérent.

Benoit a aussi découvert et apprécié les visioconférences régulières avec la DIRECCTE¹ et la Préfète : « **ça a été une demande de leur part plutôt naturelle** » de croiser les informations patronales, syndicales et des renseignements généraux. Benoit souhaite que cette habitude perdure.

C'est avec « **l'esprit complètement reposé** » qu'il retourne progressivement au local dont il est responsable, qui est le lieu d'accueil de la CFDT sur son territoire. Benoit a inscrit les consignes sanitaires à l'entrée, il tient plus que tout à « **protéger les militants** », il n'a laissé que six chaises qui correspondent au maximum de personnes possibles avec les règles de distanciation physique. Enfin, il recense par écrit tous les passages dans ces locaux partagés, faisant écrire à chaque utilisateur « **qui est responsable de la réunion** ».

Benoit assimile les applaudissements de 20h à « **je suis Charly** », à un symbole qui n'a pas de sens si l'on se promène sans masque ni précaution. « **Ce n'est pas respecter le monde médical** ».

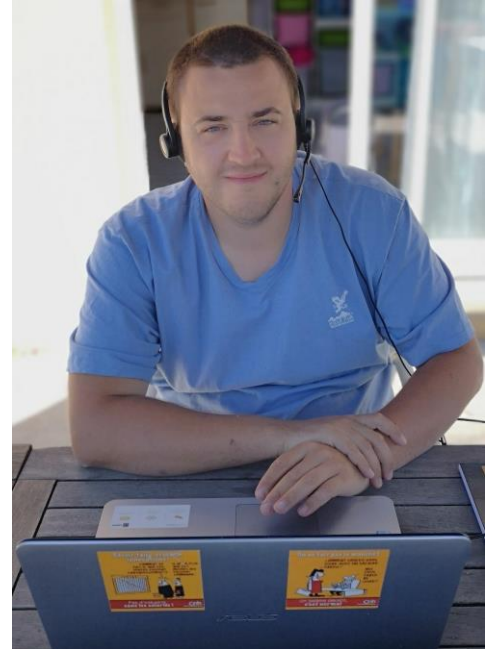
Personnellement, il rêve de « **faire tous les ans une période de confinement** » pour le calme que cela lui a procuré.

¹ Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Portraits de militants pendant le confinement : Maxence

Engagé à la CFDT depuis trois ans, Maxence convient qu'il a « **un parcours un peu accéléré** ». En s'initiant au milieu syndical, il a l'impression que son travail « **sert à quelque chose** » et il a découvert « **un milieu assez ouvert** ». « **Tu n'es pas jugé, c'est ce que j'ai apprécié dans le syndicat, tu as plein de choses à apprendre et si tu es de bonne volonté... il y a du besoin en bonnes volontés !** » Il apprécie les réunions, les formations syndicales et vient de démarrer le parcours permettant de devenir formateur. Emballé d'avoir « **découvert des gens** », il considère l'engagement dans les structures comme « **une possibilité d'action en plus** ». Pendant le confinement, il a beaucoup échangé avec le futur responsable de l'Union métaux Normandie CFDT et vient d'accepter de s'investir à ses côtés dans la commission exécutive. « **Si j'y mets autant d'énergie, c'est que je m'y retrouve.** »

Il a consacré son temps de confinement à son mandat au CSE. Ce n'est pas faute d'avoir proposé de travailler à domicile pour son entreprise de sous-traitance automobile spécialisée dans les filtres. « **Ce n'était pas concevable qu'un technicien puisse être en télétravail.** » Maxence avait pourtant « **suffisamment de travail en retard, administratif** », cela lui aurait permis de se mettre à jour. Faisant partie des personnes vulnérables face à la pandémie, il n'était pas question qu'il prenne « **un risque de rester au travail** ». A la fermeture de l'usine deux jours plus tard, il s'est retrouvé en arrêt maladie, puis est passé en avril sur le régime de l'activité partielle.



Contrairement à son employeur, le CSE n'a pas fait la fine bouche sur son envie de « **rattraper le retard accumulé** », sur la rédaction des procès-verbaux de CSE. Maxence a fait « **de la télé-délégation** ». Une négociation d'accord de performance collective a suivi pour revoir le nombre de RTT des cadres, pour laquelle il se demande encore s'il s'agit ou non d'opportunisme de la direction. Avec le support d'un expert et « **pas mal de réunions avec la CFE-CGC** », « **j'ai presque plus travaillé que quand j'allais à l'usine** ». Après une période plus calme, l'activité syndicale est revenue en force fin avril quand l'usine a redémarré. La section a alors contacté la fédération de la métallurgie CFDT pour avoir les protocoles sanitaires des constructeurs automobiles, pour « **ne pas partir que sur la base de la direction** ». Malgré les inquiétudes, Maxence porte un regard très positif sur les échanges dans cette période, où le dialogue était constructif, « **toute la documentation qu'on avait, on l'a fait suivre à la direction** ». « **On a senti une volonté vraiment de mettre en place des choses bien.** » De plus, son entreprise a développé « **un masque en plastique avec des petites cartouches changeables sur le côté** » qui devrait être commercialisé bientôt. « **Du coup, l'usine a repris dans de bonnes conditions** », même s'il n'y est personnellement pas retourné tout de suite.

Syndicalement, « **c'était plus facile de bosser quand j'étais à l'usine** » car à la maison « **c'est des moments morcelés** » entre sa famille et son travail. « **Ta journée s'étale sur un plus long horaire** ». Comme sa compagne était aussi en activité partielle, il profitait de la journée pour être avec elle et sa fille et faisait « **tout le travail de recherche le soir** » avant de se coucher. Même s'il préfère généralement travailler dans sa bulle, il a apprécié de passer plus de temps avec sa fille de trois ans, alors que d'habitude il rentre tard. Confinement oblige, l'inscription à l'école pour sa première rentrée scolaire aura lieu par téléphone, sans visite des lieux.

Maxence a trouvé un peu compliqué de ne voir personne. Amusé, il en tire une petite satisfaction : « **j'ai appris à mes parents à se servir de skype** ». Puis, il était satisfait de « **faire des petits tours dans l'usine** » à partir de mai, pour les contacts que cela procure.

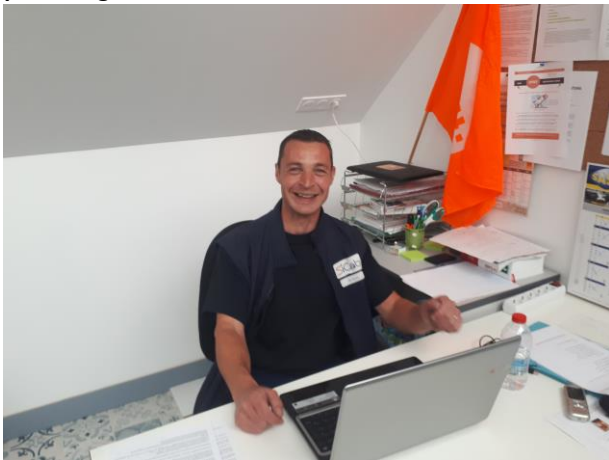
Pour la suite, Maxence est inquiet : « **on voit quand même poindre une grosse crise sociale** ». Après le décompte macabre quotidien, « **un peu flippant tous les jours ce chiffre qui s'envole** », il pense qu'on va « **compter les morts économiques** ». « **Si ça ne tient pas dans l'automobile** », il faudra « **transformer la situation** », « **convertir les choses** », « **accompagner les gens éventuellement vers d'autres secteurs** ».

Portraits de militants pendant le confinement : Sébastien

« **Je ne suis pas concerné** » est la première réaction de Sébastien quand je lui propose de faire son portrait pendant le confinement. Ah bon pourquoi ? « **J'ai continué à travailler jusqu'à la fin.** » Aller à l'usine pendant un confinement décrété par l'Etat, c'est tout de même intéressant.

Sébastien est agent polyvalent dans une entreprise qui fabrique des faisceaux de câbles pour l'automobile et le chauffage et emploie un peu plus de 50 personnes. Pendant la première semaine, le chômage partiel a été demandé puis un quart de l'effectif est revenu travailler avec de nouvelles consignes sanitaires. « **On était un peu isolés** » mais en étant polyvalent, Sébastien avait l'avantage de pouvoir « **aller dans tous les secteurs** ». Il souhaitait aller au travail, « **je n'allais pas laisser mes collègues dans une situation pareille** », précisant que « **de toutes façons à chaque fois, on me téléphonait** », que ce soit pour les mesures sanitaires, la pose des congés ou l'activité partielle. L'ambiance était inhabituelle pendant cette période avec ses supérieurs : « **le rendement, ils s'en fichaient complètement, ils voyaient qu'on arrivait à faire quelques commandes, c'était le principal** ». Les contraintes sont différentes aussi car « **on était tout le temps en train de désinfecter** » et les chauffeurs n'avaient plus le droit d'entrer dans le magasin pour les livraisons. Attendant depuis plusieurs semaines un container de Chine, l'entreprise a repris dès qu'il est arrivé et a rattrapé son retard de production pour les chaudières ainsi que les « **faisceaux d'allumage de deuxième monte sur des voitures à réparer** », à défaut de fournir les constructeurs automobiles. Puis, la charge s'est tarie et les ouvriers ont été sollicités pour épurer leurs compteurs de RTT et congés acquis.

En tant qu'élu et délégué syndical, Sébastien a été très sollicité, avec une réunion de CSE présentielle tous les mercredis matin. « **On vérifiait bien que ce n'était pas toujours les mêmes qui étaient en chômage partiel.** » Cette situation a ravivé une tension très présente entre les ouvriers et le personnel des bureaux. « **Les ouvriers, on veut bien faire un effort mais il faut que les bureaux aussi fassent un effort** », expliquant que le CSE ne comprenait pas, par exemple, pourquoi les personnes qui font les ordres de fabrication étaient en télétravail alors qu'il n'y avait plus rien à fabriquer. « **Si l'un ne travaille pas, l'autre ne peut pas travailler.** » Finalement, des congés ont été imposés aussi aux employés et cadres. Dans les bureaux, « **certaines nous ont fait la tête... On est tous dans le même bateau, qu'on soit petit ou gros, c'est un effort collectif** ».



Seule organisation syndicale dans l'entreprise, la CFDT demande depuis des années un local approprié, qui a été accordé juste avant le confinement. Le temps dégagé par la baisse de charge a conduit Sébastien et ses collègues à le rénover au début du confinement : « **on a cassé un mur, refait l'électricité, la peinture, le sol... avec le lino qu'on a trouvé.** » Ironie du sort, les salles de l'entreprise ne permettant pas de se réunir à 7 ou 8 avec les distances requises, c'est dans ce local flambant neuf que la direction s'est retrouvée chaque semaine pour présider le CSE, « **avec le drapeau CFDT juste derrière la direction, c'était génial** ». Sébastien s'amuse de cette situation cocasse : « **ils étaient un peu démunis, ils n'avaient pas fait leurs marques, on avait une force quelque part vu qu'on était derrière notre**

bureau à nous et eux, ils étaient en face de nous ». Le dialogue a été ardu mais s'est finalement instauré.

Sébastien témoigne des difficultés de certains collègues qui « **se sentaient incapables de pas revenir au boulot** », des « **gens en pleurs au téléphone** » qui « **se sentaient inutiles** » parce que c'est eux que l'on mettait en chômage partiel alors que d'autres travaillaient.

Evoquant son rapport au syndicat sur le territoire, il s'est senti « **hyper déconnecté** » car il n'a pas pu assister aux visioconférences à cause de son travail et il a privilégié la prévention du covid pour ses heures de délégation. Cependant, il parle des mails de Benoit où il a trouvé beaucoup de réponses sans avoir eu besoin à poser les questions. « **Par moment il nous bombardait de mails au niveau du Covid, et même si on ne lui répond pas, c'est super important pour les adhérents** ». « **Il y a toujours une information qui est là et on sait qu'on n'est pas les seuls en France, parce qu'on peut se sentir aussi seuls face à ça.** »

Sébastien considère que la visioconférence peut être utile « **sur une petite réunion** » mais pas pour des « **gros sujets** ». « **Si on est dans un syndicat, c'est pour avoir un contact. Si on ne l'a pas, je ne vois pas l'intérêt d'avoir un syndicat. Si je n'ai pas ce côté humain là, je me dis que je ne sers à rien** ».

Portraits de militants pendant le confinement : Audrey

Audrey travaille sur un site nucléaire qui emploie plusieurs milliers de salariés ; elle y occupe des fonctions syndicales à plein temps. Pour elle, le télétravail s'est imposé dès le début du confinement et pendant les semaines où la direction a refusé de fournir aux militants syndicaux des attestations autorisant leur déplacement sur site. **« On a été obligé de les menacer de les mettre au tribunal pour entrave à nos missions syndicales. »** Après trois semaines, elle a été autorisée, comme d'autres, à venir au contact des salariés en 5x8 présents **« pour continuer la production et la mise en sécurité des installations »**.



La section CFDT s'est organisée en roulement pour faire la tournée des ateliers, en binôme et par demi-journée. Venus spécifiquement pour **« connaître leurs inquiétudes, pour savoir s'il y avait des points à remonter dans les points quotidiens »**, Audrey précise que **« les salariés ont vraiment apprécié parce qu'on était la seule organisation syndicale qu'ils ont vue, vraiment »**. Elle oppose la démarche CFDT exclusivement syndicale à la présence de militants d'autres organisations qui **« étaient là dans leur corps de métier »**. Elle parle d'une **« grosse solidarité »** dans la section CFDT où les échanges permettaient **« de surveiller le moral des troupes »** et de se remonter le moral quand le collectif voyait **« un ou deux collègues déprimer un peu »**.

« Le dialogue social est compliqué. » Obtenir les attestations de déplacement a été une épreuve, même si les représentants du personnel et la direction avaient une réunion quotidienne à distance. L'évolution de l'épidémie dans le département, la mise en place des mesures de protection sur le site et la situation des salariés maintenus à domicile étaient abordés chaque matin. **« On n'était pas dans la critique de ce qui était mis en place », « par contre on demandait des améliorations et c'était un peu compliqué pour la direction d'accéder à nos demandes »**. Par exemple, la CFDT a demandé de limiter le nombre de personnes dans les navettes internes et de distribuer les masques en mains propres pour éviter qu'ils soient touchés dans un bac. **« Ils nous ont fait ressentir qu'on chipotait un peu pour rien mais finalement il y avait quand même des choses de mises en place par la suite. »**

Audrey a dû trouver dans cette période une nouvelle organisation personnelle. Seule avec deux enfants de 4 et 5 ans, **« c'était un petit peu compliqué pour eux de comprendre que maman est au travail alors qu'elle est à la maison »**. En télétravail, **« j'ai été très stressée au début, surtout avec des enfants, ce n'est pas fait pour »**. Souriant sur les difficultés aujourd'hui surmontées, elle constate avoir trouvé un rythme avec leur père, après avoir **« décidé ensemble de ne pas les mettre à l'école d'ici la rentrée »**. C'est finalement une alternance de télétravail et de visites sur site quand ils sont chez leur père. Dans la petite ville où elle venait juste d'emménager, elle a créé de nouveaux liens avec ses voisins, qui **« ont été très présents pour m'aider à installer tout ce que j'avais commandé pour les petits, trampoline et balançoire »**. C'est une solidarité qu'elle n'avait pas connue en ville.

Pour Audrey, le télétravail a amplifié un phénomène : **« je ne suis pas trop du genre à décrocher »**. Ses collègues reçoivent d'elle des messages ou des appels à n'importe quel moment, y compris le week-end, parce qu'elle veut partager ses idées. Avec le covid, dans ce mode de fonctionnement, **« tu travailles 7 jours /7, H24 »**.

Elle espère que l'épisode de pandémie va venir appuyer les demandes de longue date de la CFDT de négocier localement **« sur le télétravail, sur l'horaire variable et sur l'aide à la parentalité »**, alors que la direction se contente d'appliquer l'accord national. La section s'est d'ores et déjà attelée à une enquête **« avec une trentaine de questions »** auprès de tous les salariés du site pour faire un retour d'expérience du confinement. Il s'agit de savoir comment les postés l'ont vécu, **« leurs peurs »**. La section veut aussi observer comment les personnes maintenues à domicile ont évolué sur leurs demandes vis-à-vis du télétravail.