



Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



#8mars

CAHIER DE DOLÉANCES

**Témoignages
et revendications**



#8mars

CAHIER DE DOLÉANCES

Témoignages et revendications

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, la CFDT a décidé de mettre sous le feu des projecteurs les travailleuses essentielles, celles qui exercent des métiers dont le caractère indispensable à la continuité économique et sociale du pays est apparu au grand jour lors des confinements, et de leur donner la parole.

Malgré les applaudissements, malgré les promesses, ces travailleuses ont dû se battre, et se battent encore pour obtenir une juste reconnaissance de leur engagement et de l'utilité sociale de leur métier. **Salaires trop faibles, conditions de travail difficiles et délétères pour la santé, emplois précaires, sans perspectives d'évolution...** tout concourt à la faible attractivité de ces métiers. Et, comme par hasard, la majorité de ces emplois est occupée par des femmes.

Pour la CFDT, il faut dépasser les notions de « première et de deuxième ligne » qui n'avaient de sens que dans les moments les plus critiques de la crise sanitaire. Il reste aujourd'hui **des attentes en matière de reconnaissance et de revalorisation** dans beaucoup de secteurs et de métiers, bien au-delà de ces périmètres. Le rapport de la mission confiée à Christine Erhel et Sophie Moreau-Follenfant par la ministre du Travail, Elisabeth Borne, a mis en évidence des caractéristiques économiques et surtout sociales, propres à de nombreux secteurs. On les retrouve dans des branches d'activité au-delà du périmètre délimité par le rapport.

Les exigences et les propositions exprimées par les équipes CFDT ont permis, dans certaines branches et dans beaucoup d'entreprises, d'obtenir des avancées concrètes. Mais il reste des revendications insatisfaites auxquelles les organisations patronales restent sourdes.

Ces revendications sont, pour certaines d'entre elles, rassemblées dans ce « cahier de doléances » que la CFDT a tenu à faire connaître au plus grand nombre. Nous appelons les organisations d'employeurs à répondre sans délai aux demandes d'ouvertures de négociations que nous leur adressons, sur les thèmes indispensables à la reconnaissance et la revalorisation des travailleuses et des travailleurs essentiels.



#8mars

CAHIER DE DOLÉANCES

Sommaire

BRANCHE JUSTICE	4
BRANCHE DES LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES	5
BRANCHE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS	8
BRANCHE DES PERSONNELS TECHNIQUES	10
BRANCHE DES PERSONNELS OUVRIERS DES CROUS	11
BRANCHE DES MÉTIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT	13
BRANCHE DU COMMERCE À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE	15
BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE	17
BRANCHE DE LA PRÉVENTION SÉCURITÉ	20
BRANCHE PROPRETÉ	21
BRANCHE DES MÉTIERS TERRITORIAUX DU LIEN	26
BRANCHE DES AGENTS TERRITORIAUX DES ÉCOLES	28
BRANCHES DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE	30
BRANCHE VOLAILLES	32
BRANCHE DES FAMILLES RURALES	33
BRANCHE CHEMINOTS ET ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES	34

TÉMOIGNAGE

Marie - Greffière

« Je suis greffière depuis 15 ans et j'aime la polyvalence de mon métier.

J'aime me sentir utile au service public même si je regrette la dégradation de mes conditions de travail au fil des années.

Durant le premier confinement, les tribunaux sont restés ouverts et en première ligne face aux violences des cellules familiales. C'était difficile d'entendre dans les médias que les tribunaux étaient fermés alors que nous fonctionnions sans masque, sans gel hydroalcoolique mais avec la peur au ventre d'attraper le Covid et de le transmettre à nos proches au retour du travail. »

NOS REVENDICATIONS

- L'amélioration des conditions d'emploi par la hausse des rémunérations et la valorisation des grilles par le passage des greffiers en catégorie A.
- La reconnaissance de l'appartenance des éducateurs et éducatrices à la filière socio-éducative, et en ce sens leur intégration à l'extension du Ségur de la santé et le dégel du point d'indice.
- Le recrutement et la formation de greffières et greffiers, d'adjointes et adjoints administratifs et de secrétaires administratifs.
- L'amélioration des conditions de travail :
 - prise en charge et suivi du traitement des actes de violence dont peuvent-être victimes les agentes et agents dans l'exercice de leurs fonctions,
 - une réduction de la norme d'accueil de 12 à 8 jeunes dans les foyers de la PJJ qui serait de nature à favoriser une gestion de groupe plus sereine et moins empreinte de passages à l'acte violents.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCESTémoignages
et revendications

BRANCHE DES LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES

TÉMOIGNAGES

Myriam - Technicienne de laboratoire

« Moi Myriam, je me revendique comme travailleuse essentielle de deuxième ligne dans la lutte contre la pandémie. Mon travail consiste à réaliser les prélèvements sanguins, nasopharyngés mais aussi les analyses des échantillons jusqu'au rendu des résultats. Je suis en contact direct avec les patients. En laboratoire, le prélèvement prend entre 5 à 10 minutes par patient, identification comprise.

Durant la période de Covid-19, nous avons permis avec mes homologues de prévenir le risque de contagion grâce à la participation active de notre profession dans la campagne de dépistages massifs initiée par l'État. Le rythme des prélèvements et d'analyses a été multiplié par deux : nous traitons ainsi en moyenne 4 000 dossiers par jour avec un effectif d'entreprise de 420 collaborateurs et collaboratrices, dont 40 techniciennes et techniciens au traitement des analyses. »

Isabelle - Technicienne de laboratoire

« Je me considère "travailleuse essentielle" et ceci, depuis juin 2020, période où le nombre de tests Covid au sein du laboratoire a commencé nettement à augmenter.

Je me suis portée volontaire pour intégrer l'équipe "Covid" à peine constituée sans trop savoir à quoi m'attendre. J'ai donc dû m'adapter très vite et acquérir les compétences techniques tout au long des semaines, des mois suivants, en fonction des exigences gouvernementales. J'ai subi de nombreuses modifications d'horaires sans jamais refuser. J'ai toujours répondu présente. Mais, il a été très difficile de travailler avec la pression mise par le gouvernement pour rendre les tests dans les délais imposés : en cas de non-respect des délais, l'analyse était moins bien remboursée.

Le point positif pour moi dans cette crise c'est que j'ai pu signer un avenant à mon contrat pour passer à temps plein. »

Sabine - Personnel d'entretien

« Moi Sabine, je suis travailleuse essentielle, travailleuse de l'ombre, souvent avec des horaires atypiques, car j'interviens majoritairement en dehors des heures d'ouverture du laboratoire, et souvent seule. J'ai la responsabilité d'assurer le bon entretien des locaux, du matériel et plus encore dans la période : il faut veiller à la désinfection de l'accueil, de la salle d'attente et s'assurer que leur agencement répond bien aux obligations de distanciation. J'assure aussi les stocks de produits et consommables du laboratoire, de leurs péremption et élimination si besoin. Je prépare également tout le matériel de prélèvement pour les intervenants extérieurs comme les IDE, médecins... et gère la filière d'élimination des déchets des salles de prélèvements et du laboratoire. Avec les protocoles mis en place sur la désinfection, ma charge de travail s'est accrue. Je participe ainsi aussi à mon niveau à la limitation de la propagation du virus. »

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

Marie – Coursière

« Moi Marie, je suis travailleuse essentielle de seconde ligne. Je permets l'acheminement des échantillons entre les sites périphériques de prélèvements vers le plateau technique analytique. Je réalise aussi le ramassage des échantillons chez nos correspondants comme les cliniques, maisons de retraites, pharmacies, centre de soins... et veille au transport dans les délais et conditions de transports spécifiques à certains prélèvements. Je gère aussi l'acheminement des consommables entre le stock central et les sites périphériques. J'ai un travail stressant, dans des horaires de tournée définis et anxiogènes car nous sommes dépendantes de la circulation routière. Certaines analyses ont une stabilité dans le temps limitée, c'est pourquoi il faut une rigueur dans l'acheminement des prélèvements. La période de Covid-19 a eu pour effet de diminuer la circulation, mais d'augmenter les cadences et points de ramassages, avec un aménagement des tournées pour mieux gérer l'afflux de prélèvements et surtout le traitement des échantillons dans des délais contraints. »

Aïcha – Secrétaire

« Moi Aïcha, je suis secrétaire et travailleuse essentielle, bien souvent en première ligne au contact des patientes et des patients. Je gère leur accueil et l'enregistrement des dossiers en vue de la réalisation de leurs examens. J'ai également la responsabilité de la facturation et la gestion des caisses maladie et mutuelles afin de permettre au patient d'avoir une prise en charge de ses analyses. Je dois savoir m'adapter à la situation et répondre aux attentes de la patientèle. Durant la période Covid-19, il a fallu gérer un agenda contraint du fait de la mise en place de toutes les procédures de désinfections au sein du laboratoires. Cela nous a contraint à revoir notre organisation et la fréquence des rendez-vous. La mise en place des prélèvements PCR Covid et de leur propre agenda est venu compliquer les relations avec les patients. Cette période fut très difficile avec une forte dérive des comportements. Nous avons dû nous adapter et veiller à ne pas subir cette animosité. Nous avons dû également adapter nos horaires: les test PCR ayant doublé, le nombre de dossiers traités et enregistrés également. »

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS DES LABORATOIRES

La branche des laboratoires représente 426 entreprises réparties sur le territoire français, sur un modèle multisite (soit 3 715 sites).

Cette branche représente environ 54 500 salarié-es en 2020 (contre 47 100 salarié-es en 2019) du fait de l'impact sur la charge de travail de la politique de dépistage Covid.

La branche est légèrement moins féminisée que les autres branches de la santé mais reste très majoritairement occupée par des femmes avec une répartition des effectifs de la façon suivante:

- 86,5% de femmes;
- 13,5% d'hommes.

Les métiers qui composent principalement la branche se répartissent de la façon suivante:

- 41,5 % de techniciennes et techniciens;
- 26 % de secrétaires;
- 14,5% d'infirmières et infirmiers;
- 7,5% de coursières et coursiers;
- 3% d'employé-es logistique/entretien;
- 2,5% d'employé-es RH, comptabilité;
- 2% de biologistes salarié-es;
- 1,5% d'employé-es qualité;
- 1,5% dans les autres fonctions.



#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

NOS REVENDICATIONS

- L'ouverture de négociations salariales, avec une augmentation de 15 % pour le premier coefficient et le maintien des écarts sur les coefficients suivants.
La CFDT Santé Sociaux souhaite la revalorisation salariale de l'ensemble des professionnels de la branche, dans le but de réduire l'écart entre public et privé sur l'ensemble des professions mais aussi en y incluant les accords du Ségur afin d'éviter la fuite des professionnels vers d'autres secteurs et le rendre ainsi plus attractif.
- La rénovation de la classification.
- La refonte totale du système de classification des emplois et métiers.
- La mise en place d'une progression de carrière avec l'acquisition de formations.
- La création de passerelles professionnelles.
- La valorisation de l'expérience professionnelle au niveau de la branche.
- L'ouverture de la négociation d'un accord Qualité de Vie au Travail.
- La prise en compte de la pénibilité, avec la mise en place d'indicateurs et de seuils de branche.
- La mise en place d'indicateurs de branche sur les conséquences de la déréglementation du temps de travail lié à l'état d'urgence.



#8MARS

**CAHIER
DE DOLÉANCES**

Témoignages
et revendications



BRANCHE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

TÉMOIGNAGES

Évelyne – Secrétaire en établissement

« Je travaille depuis de nombreuses années en établissement scolaire. Nos conditions de travail se sont fortement dégradées car nous travaillons à moyens constants malgré une augmentation du nombre d'élèves (+ 200) et de l'offre de formation puisque nous avons maintenant des BTS. Avec tous les changements autour du baccalauréat, la charge de travail est plus importante. Nous travaillons 40 heures par semaine, et nous travaillons une partie des vacances scolaires. On n'arrive pas à tout faire, on n'arrive pas à récupérer nos heures supplémentaires. Et pour couronner le tout on ne nous a pas validé nos demandes de Compte Épargne Temps. »

Leïla – Adjointe administrative en secrétariat d'intendance

« Je travaille dans un lycée professionnel au secrétariat d'intendance où nous sommes trois. Je gère seule les bourses pour les familles et le fonds social, les frais de déplacement des élèves et du personnel. C'est beaucoup de relations avec les familles. Il faut les accompagner, les écouter, expliquer car on leur doit des réponses. En termes de reconnaissance, je trouve qu'on est parfois pris pour des pions. On peut demander à muter dans un établissement sur un certain type de poste et puis sans qu'on nous demande notre avis on se retrouve sur un autre. C'est un manque de respect. Les postes peuvent être très différents : c'est le cas entre le secrétariat et l'intendance. Le chef d'établissement a demandé à participer à une expérimentation, cela impacte mon travail et il ne m'a pas consulté. Je gère des dossiers pour des élèves et le service départemental qui les traite n'a pas assuré correctement le suivi. On fait des choses et on n'a pas la main ni les informations pour suivre. C'est difficile car ensuite c'est nous qui devons gérer avec les familles. On manque aussi de formation et on doit souvent se débrouiller seule pour s'informer, se former. »

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS

Plus de 51000 agentes et agents exercent des fonctions administratives au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) dont plus de 85% sont des femmes. 49% occupent des postes de catégorie C alors même que, du fait de l'évolution des métiers, il n'y a plus désormais de simples tâches d'exécution dans la définition des postes. Au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), elles et ils sont près de 28000.

Ces collègues sont au cœur du système. Sans eux, il n'y aurait pas de paie pour plus d'un million d'agents de l'Éducation nationale, pas d'organisation des examens, pas de gestion des moyens donnés aux académies, pas d'inscription des élèves, pas de service de bourse... la liste est longue.

Les rémunérations des personnels des MENJS et MESRI sont à la traîne du reste de la fonction publique en matière indemnitaire. Depuis 2021, un plan de revalorisation indemnitaire important est en cours. Mais l'écart de revalorisation entre les catégories A et C reste très important. Les mesures « fonctions publiques » et d'autres leviers impactent les carrières en vue de leur amélioration : augmentation des taux de promotions, repyramidage de la filière... une baisse de 10% de la part des C dans la filière est envisagée d'ici 2026. Néanmoins, les retards sont tels qu'on est encore loin d'atteindre des niveaux satisfaisants de reconnaissance des personnels.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

NOS REVENDICATIONS

- Après des revalorisations indemnitaires conséquentes pour les catégories A et B en 2023 et moindres en catégorie C, nous demandons un effort indemnitaire conséquent pour les catégories C en 2023. Le niveau indemnitaire doit rejoindre celui de l'ensemble des fonctions publiques.
- Une amélioration des grilles indiciaires et des déroulés de carrières pour les catégories B et C.
- Un repyramidage de la filière plus audacieux et une baisse plus significative de la part des catégories C.
- Un accord sur la rémunération et son évolution dans le temps pour les personnels contractuels.
- La titularisation sans concours (sous conditions de durée) pour les contractuels.
- La juste reconnaissance du temps de travail : récupération et/ou paiement des heures supplémentaires.
- Application du Compte Épargne Temps pour tous.
- Des recrutements pour pallier la sous-administration des académies. C'est un levier essentiel de l'amélioration des conditions de travail.



#8MARS

**CAHIER
DE DOLÉANCES**

Témoignages
et revendications



BRANCHE DES PERSONNELS TECHNIQUES

TÉMOIGNAGE

Sandrine – Adjointe technique dans un laboratoire d'un lycée polyvalent

« Je suis adjointe technique de recherche et formation (ATRF) dans un lycée. Notre métier est inconnu, la plupart des gens ne savent pas à quoi on sert. Ils pensent que lorsque les élèves font des expériences scientifiques en classe tout est fait par l'enseignant. C'est un métier que j'ai choisi. Je n'ai pas regardé la catégorie d'emploi lorsque j'ai postulé : j'ai une licence et je suis en catégorie C. Mais c'est très difficile d'évoluer dans les corps supérieurs. J'aime être au service des élèves. On a un bon relationnel.

Avoir une part dans leur éducation est motivant. C'est un travail d'équipe, avec les enseignants, avec les collègues. On est parfois pris pour la dernière roue du carrosse, voire le larbin. Mais cela dépend beaucoup des équipes.

Notre métier demande beaucoup d'organisation et de maîtrise de soi. On ne gère pas que des éprouvettes, il faut s'approprier les expériences, suivre les commandes de matériel... Côté rémunération, on mériterait plus. L'évolution dans la grille : tu gagnes juste quelques euros de plus... Et en termes d'évolution, c'est difficile de pouvoir aller voir ailleurs, en université par exemple. On travaille 42 heures par semaine, c'est lourd. La seule contrepartie est d'avoir la quasi-totalité des vacances scolaires. Pour l'avenir du métier, je m'interroge car avec l'évolution des programmes, les outils numériques, les choses changent, la manière de recourir aux expériences aussi. »

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS D'AGENTS TECHNIQUES

Personnels adjoints techniques et techniciens : elles et ils sont près de 9 000 à exercer les métiers de laboratoire dans les collèges et les lycées. En lien étroit avec les enseignantes et enseignants ils permettent aux élèves de réaliser des expériences scientifiques. Ils prennent aussi en charge des problématiques de sécurité, gèrent les budgets d'équipement, se forment constamment pour pouvoir soutenir les préparations expérimentales, etc.

Leurs parcours professionnels sont très diversifiés. Certains ont commencé par d'autres métiers de service dans les établissements et sont peu diplômés, d'autres intègrent la catégorie C ou B avec des diplômes supérieurs.

Près de 65% sont en catégorie C et 65% sont des femmes. Et environ 15% sont contractuels.

NOS REVENDICATIONS

Pour les personnels Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) en Établissements publics locaux d'enseignement (EPL), en services déconcentrés et en université :

- pour les catégories C et B, une revalorisation indemnitaire visant à converger vers les moyennes ministérielles des mêmes catégories d'emploi et vers les moyennes interministérielles ;
- en catégorie C, une meilleure reconnaissance des responsabilités pouvant être exercées au sein des laboratoires avec un positionnement mieux identifié dans le Groupe 1 de l'IFSE ;
- un "repyramidage" des postes visant à une meilleure répartition de postes entre catégories C et B ;
- un accord sur la rémunération et son évolution dans le temps pour les personnels contractuels ;
- la titularisation sans concours (sous conditions de durée) pour les contractuels.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications



BRANCHE DES PERSONNELS OUVRIERS DES CROUS

TÉMOIGNAGE

Rachel - Agent de service (nettoyage et entretien des résidences universitaires)

« C'est une évidence, la mission première d'un agent de service en hébergement est de permettre aux usagers de vivre dans des conditions saines et agréables. Pour autant, une grande partie de notre métier est dédiée à l'humain. Les étudiants sont pour la plupart séparés du cocon familial pour la première fois. Certains sont très jeunes. Ils trouvent, quotidiennement, auprès de l'agent de service un contact bienveillant et rassurant. Nous sommes présents pour les accompagner dans leurs démarches qu'elles soient administratives ou pratiques. Nous apportons aussi, quand cela est nécessaire, une oreille attentive à celui ou celle qui aurait besoin de se confier. En début de crise sanitaire, beaucoup de personnels ont cessé leur activité ou ont télétravaillé. Celles et ceux dont les missions étaient essentielles sont restés en activité. Les agents de service en hébergement, malgré le climat anxigène, ont sur le terrain, soutenu les étudiants qui n'ont pu rejoindre leur famille et ont veillé à leur santé, leur bien-être, leurs besoins et leur sécurité. Ceci prouve le caractère essentiel des agents en résidence.

Malheureusement, ce métier indispensable mais mal connu, n'apporte que très peu d'opportunités à ceux qui l'exercent. L'évolution de carrière n'est envisageable qu'en changeant de secteur d'activité. Beaucoup d'entre nous perçoivent la rémunération minimum pendant des années voir des décennies.

J'apprécie la reconnaissance de notre travail par les usagers mais je regrette le manque de reconnaissance de la part de l'administration qui ne considère pas à sa juste valeur l'investissement de tous les agents de service en hébergement. Ce métier physique et répétitif amène souvent de graves conséquences en termes de santé.

Aussi, pour gagner en emploi, certains CROUS n'hésitent pas à pratiquer une polyvalence accrue en affectant du personnel d'hébergement sur les chaînes de distribution en restauration entre midi et deux, entraînant de grosses journées avec des fatigues générales et un taux d'absentéisme élevé ».

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS OUVRIERS DES CROUS

Missions:

- maintenir en état de propreté les locaux, les mobiliers et matériels,
- participer à l'activité de la restauration, de l'hébergement ou des services.

Dans le cadre de ses missions et lorsque la continuité du service est engagée, l'agente ou l'agent peut se voir confier, dans la prolongation cohérente de ses activités principales, toute autre tâche de service et d'entretien.

Dans les cas particuliers de sous-service, ou dans les cas exceptionnels (notamment urgence et remplacement) de rupture de service, l'agent peut être amené temporairement, sur décision de l'autorité de gestion de proximité, à exercer des activités relevant du même emploi-type de qualification comparable et sous réserve des aptitudes, des compétences et de formations requises par celui-ci.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

NOS REVENDICATIONS

- Évolution de la grille des personnels ouvriers avec un véritable déroulement de carrière.
- Pour l'amélioration des conditions de travail, la revalorisation des grilles d'emploi dans ce secteur d'activité. Des emplois sont gelés ou redéployés depuis une vingtaine d'années. Ils sont essentiels pour une bonne hygiène des locaux où vivent les étudiants.
- Adaptation du matériel professionnel au niveau ergonomique pour tenir compte du vieillissement de la population des agents de service de nettoyage des résidences.
- La possibilité d'un changement de métier pour les agents de service qui souffrent de maladies professionnelles.



#8MARS

**CAHIER
DE DOLÉANCES**

Témoignages
et revendications



BRANCHE DES MÉTIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT

TÉMOIGNAGES

Laëtitia – Accompagnante d'élève en situation de handicap (AESH)

« Je travaille 31 heures par semaine et dispose de 3 heures pour la coordination en tant qu'AESH référente. Je travaille dans une Ulis Collège. Je n'accompagne donc pas, comme d'autres AESH, un enfant en particulier mais participe à l'inclusion des 12 élèves de cette classe Ulis. Ces enfants ont des profils divers, troubles cognitifs, troubles du comportement ou profil autistique. Mon temps est partagé pour moitié entre le temps d'inclusion en classe pour aider l'élève dans sa classe et, pour l'autre moitié, à travailler en petits groupes avec le coordonnateur Ulis. Si je devais vouloir quelque chose pour mon métier, ce serait avant tout une revalorisation salariale. Certaines AESH cumulent plusieurs contrats pour arriver au moins à gagner un Smic mensuel pour 39 heures de travail semaine ».

Cécile – Accompagnante d'élève en situation de handicap (AESH)

« Mon travail consiste, avant tout, à être aux côtés des élèves pendant les cours pour leur faciliter la tâche. Je fais souvent de la relecture ou de la reformulation de consignes. Je prends aussi les notes du cours. Mais le gros de mon travail est d'amener l'élève à rester concentré, être à son écoute, canaliser son attention et être très patiente, ce qui n'est pas toujours très simple. Je travaille à temps partiel, non pas par choix mais par obligation. Il faudrait une reconnaissance salariale et la titularisation sur un établissement. Il faudrait des formations diplômantes pour se former au handicap et se remettre à niveau scolairement. »

Sarah – Assistante d'éducation (AED)

« Je suis assistante d'éducation depuis 5 ans. Ce qui me motive dans ce métier, c'est de pouvoir mener un projet de A à Z. Mais on a parfois l'impression d'être un pion que l'on déplace au gré des besoins. On est souvent les premiers interlocuteurs des élèves qui viennent se confier. À nous ensuite de les diriger vers le bon interlocuteur. Cette proximité me permet de bien connaître l'élève au-delà du seul rôle administratif ou de celui de surveillance. Être AED, ce n'est pas être une pionne. On n'est pas reconnu à notre juste valeur et surtout notre rôle éducatif et même pédagogique n'est pas valorisé. Je cherche une autre porte de sortie car mon salaire est insuffisant et on ne propose pas de formation ou de possibilité de valoriser le travail que je fais. »

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT

Les **AESH** et les **AED** ne sont pas fonctionnaires titulaires, mais personnels contractuels.

Les 115 305 AESH ne peuvent pas accéder à un CDI tant qu'elles (92% des AESH sont des femmes) n'ont pas d'abord eu deux CDD de 3 années.

98% des AESH exercent à temps incomplet imposé (62% d'un temps plein en moyenne), ce qui aboutit à des rémunérations très faibles malgré l'introduction récente d'une grille de rémunérations et le relèvement du minimum indiciaire de traitement.

Les 63 676 AED devraient prochainement pouvoir accéder à un CDI. Aujourd'hui, les AED ne peuvent rester en contrat plus de 6 années. 60% des AED sont des femmes. 54% exercent à temps incomplet (environ 78% d'un temps complet). Si une grande partie sont étudiantes et étudiants, d'autres sont des personnes plus avancées dans leur carrière professionnelle puisque 20% ont plus de 35 ans et des AED aspirent à poursuivre leur carrière à l'Éducation nationale au sein des services de vie scolaire.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER DE DOLÉANCES

Témoignages et revendications

NOS REVENDICATIONS

AESH

- Création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B pour les AESH, et dans l'attente, accès au CDI avant 6 années d'exercice en CDD et même recrutement direct en CDI.
- Négociations pour trouver les moyens de sortir du temps incomplet imposé.
- Négociations pour définir une progression de carrière, une dynamique de formation permettant aux AESH d'évoluer au cours de leur carrière. Il faut aussi que l'État employeur prenne sa part dans l'accompagnement des AESH en fin de contrat.
- Négociations pour améliorer encore la grille de rémunération des AESH qui a été rognée par l'augmentation du SMIC.
- Octroyer la prime REP-REP+ aux AESH qui exercent dans les écoles et collèges concernés.

AED

- Ouvrir l'accès au CDI à celles et ceux qui le souhaitent.
- Améliorer l'articulation entre contrat d'AED et poursuite d'étude pour celles et ceux qui sont étudiants.
- Négociations pour améliorer la rémunération, pour structurer l'accompagnement et le suivi après la fin d'un contrat: l'État employeur doit assumer ses responsabilités en termes d'accompagnement de ses agents.
- Octroyer la prime REP-REP+ aux AED qui exercent dans les écoles et collèges concernés.



#8MARS

**CAHIER
DE DOLÉANCES**

Témoignages
et revendications



BRANCHE DU COMMERCE À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

TÉMOIGNAGES

Malika – Hôtesse de caisse

« Je suis hôtesse de caisse depuis 10 ans. Notre métier est de plus en plus difficile : on nous demande d'être polyvalentes, et nous avons de moins en moins de moyens. Les équipes sont réduites. Au moment du confinement en 2020, nous avons été en première ligne, moi et mes collègues nous avons été nombreux à aller travailler avec la boule au ventre. Aujourd'hui, la boule au ventre est toujours là, nous travaillons dans le stress pour des salaires de misère et la peur de perdre notre emploi ».

Anne-Sophie – Responsable de magasin

« J'ai commencé dans la grande distribution comme hôtesse de caisse. J'ai gravi les échelons et je suis devenue responsable de magasin. Le travail dans la grande distribution abîme le corps, les mains... Les cadres font des semaines de 44 heures et plus. Personnellement, je tiens à être exemplaire et à faire autant de soirées qu'une hôtesse de caisse. La charge de la responsabilité d'un magasin est peu compatible avec une vie familiale. Pour une mère d'enfants en bas âge, c'est quasi impossible de concilier sa vie personnelle avec sa vie professionnelle. C'est l'une des raisons pour lesquelles les responsables sont souvent des hommes ».

Alexia – Étudiante, préparatrice de commande

« J'ai un contrat de 12 heures par semaine dans un drive, je travaille le lundi et le samedi. Quand je n'ai pas cours, pendant les vacances, j'essaie d'avoir plus d'heures pour payer mon loyer mais c'est de plus en plus difficile. Nous sommes 25 salariés étudiants, seule une douzaine de salariés est à temps plein. Depuis le confinement, les commandes au drive ont explosé. Je travaille sous la pression. Mon manager va jusqu'à me dire que je vole du temps à l'entreprise parce que je vais trop souvent aux toilettes. C'est pareil quand je demande à prendre des congés ! ».

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS DU COMMERCE ALIMENTAIRE

- 632 000 salariés (équivalents temps plein) évoluent dans cette branche, 28% ont moins de 30 ans, 91% sont en CDI.
- 57% des salariés sont des femmes. La prédominance féminine est plus prononcée dans les supérettes (69%) et les supermarchés (66%).
- 82% sont employés-ouvriers, 9% agents de maîtrise et 9% cadres.
- 66% des salariés sont à temps plein.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

NOS REVENDICATIONS

- La revalorisation des salaires. Les minima salariaux de la branche, signés début 2021 (pour la NAO 2020, donc avec un an de retard), sont entrés en vigueur le 1^{er} novembre dernier et ceux, signés fin juin pour la NAO 2021, sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 avec un premier niveau qui ne prend ni en compte l'augmentation du Smic d'octobre 2021 et encore moins celle de janvier 2022.
- L'ouverture d'une négociation sur la classification des métiers.
- L'augmentation des effectifs, l'amélioration des conditions de travail.
- Un partage plus juste des bénéfices.



#8MARS

**CAHIER
DE DOLÉANCES**

Témoignages
et revendications



BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

TÉMOIGNAGES

Sonia - Assistante maternelle

« Le non-respect du contrat de travail est un sport national chez certains employeurs ! J'ai eu à faire à un employeur qui ne me payait plus mes salaires, il disait que j'en avais moins besoin que lui, et que je pouvais attendre ! D'autres ne prenaient même pas le temps de lire le contrat de travail qui nous liait ! Mon métier n'est pas simple, il y a beaucoup de responsabilités : accueillir, éveiller et prendre soin des enfants des autres, dans mon domicile personnel, au sein de ma famille, ce n'est pas donné à tout le monde. Régulièrement des évaluatrices contrôlent mon domicile, imposent des aménagements, des matériels, me jugent. Sans cesse nous, assistantes maternelles, devons questionner nos pratiques. Notre « permis » de travailler (notre agrément) peut sauter d'un jour à l'autre ! Avec le Covid-19 depuis 2 ans, une multitude de protocoles, de nouvelles obligations sont venues s'empiler, semaine après semaine, quelquefois tardivement, les unes après les autres, quelquefois en même temps et quelquefois de façon contradictoire... Cela en a mis plus d'une en difficulté, et ce n'est pas le Conseil départemental qui a pu nous aider... On nous a demandé d'accueillir plus d'enfants, des enfants de soignants, dont les parents travaillaient en milieu hospitalier dans les services Covid... On nous a imposé des protocoles de nettoyage des lieux d'accueil des enfants systématique plusieurs fois par jour. Durant ces périodes, je passais hors accueil des enfants, 4 heures par jour au nettoyage des jeux, lits, espaces où passaient les enfants... 4 heures prises sur mon temps personnel. C'était le prix à payer pour pouvoir continuer à travailler. Mon amplitude journalière d'accueil était déjà de 11 heures, faites le calcul... réveil à 5 heures ½, fin de mes activités liées à mon métier : 21 heures... C'était infernal ! ma famille elle-même n'en pouvait plus de me voir si fatiguée. Tout cela pour 3 € net de l'heure par enfant accueilli. Qui pour faire ce travail à ce prix-là ? Faut-il aimer les enfants et son métier pour continuer à l'exercer depuis plus de 10 ans dans ces conditions ! ».

Laurence - Assistante de vie

« Je voulais me former mais on m'a demandé de trouver un employeur porteur de mon projet de formation. Il fallait aussi que je puisse avoir l'autorisation de tous mes autres employeurs pour m'absenter et que je trouve quelqu'un qui puisse me remplacer lors de ma formation d'une semaine ! Quand j'ai enfin pu résoudre tous ces problèmes, à force de persuasion de mes employeurs, que mon inscription a été validée, j'ai reçu un message pour m'alerter que la formation était annulée 2 jours avant le début. J'ai baissé les bras. Des collègues m'ont dit que c'était fréquent, pas assez de personnes en formation, celle-ci est annulée ! Sans qualification dans la branche du particulier employeur, je n'ai aucun espoir de voir mon salaire évoluer plus haut que le Smic. Il faut vivre avec, même quand tout augmente ».

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

Sylvie - Employée familiale

« Je cours depuis 27 ans de maison en maison. Je fais du ménage et du repassage. Dans les maisons mais aussi la voiture de mon employeur, son garage, l'entretien de son mobilier de jardin, de sa piscine...
Il m'est même arrivé qu'un employeur me demande d'aller faire le repassage de sa fille, chez elle parce qu'il n'avait pas besoin de mes services! Sans aucune idée de ce que cela pouvait engendrer en termes de contrat de travail, de responsabilités en cas d'accident de travail!
Pour le même nombre de tâches dans un domicile, on peut me donner un temps de travail différent d'une maison à l'autre, avec des demandes impossibles à tenir! Par exemple, passer l'aspirateur et la serpillère dans 100 m² avec le récurage complet de 2 salles de bain auxquels s'ajoutent la panier de linge à repasser pour une famille de 4 personnes, tout cela en 1h30. Et lorsque je demande le paiement de l'heure en plus pour avoir effectué tout cela, on me dit que je n'avais qu'à terminer dans les temps... ».

Asmaa -Auxiliaire de vie

« Voici ce que disent mes employeurs de moi : j'ai des compétences humaines. Je suis respectueuse, à l'écoute, réactive, logique, on est avec moi en confiance, je rassure, je suis pleine d'empathie... J'ai des compétences professionnelles : je remplis correctement mes missions, je m'adapte à la situation, je suis investie dans mon travail, je suis consciencieuse... J'effectue parfaitement et dans la dignité des personnes, des gestes que beaucoup ne peuvent pas réaliser... Et pourtant, pour toutes ces qualités, savoir-être, et savoir-faire très recherchés paraît-il, je ne suis rémunérée que 10,97 € brut/heure... C'est le prix d'une salariée essentielle aujourd'hui ».

Nora - Employée familiale chez 8 particuliers employeurs

« Je suis obligée d'avoir plein d'employeurs, je ne travaille que quelques heures par semaine chez chacun d'entre eux. Je n'ai pas le choix, sinon je ne peux pas payer toutes mes factures. Je travaille 30 heures par semaines chez mes 8 employeurs quand ils ont besoin de moi, aucun ne veut mensualiser mon salaire. Je ne suis donc payée que s'ils ont besoin de mes services. Les meilleurs mois, je gagne 1090 € net, je suis contente quand j'atteins les 1000 € par mois. La plupart du temps c'est plutôt autour des 720 €. C'est à cause du CESU, les employeurs même s'ils m'embauchent régulièrement me disent qu'ils ne sont pas obligés de mensualiser mon salaire, ni de me payer mes congés quand je les prends puisqu'ils me les paient au mois avec le CESU, ni de me payer quand c'est eux qui me demandent de ne pas venir travailler... ».

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

La nouvelle branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile résulte de la fusion de la branche des assistantes et assistants maternels du particulier employeur et de celle des salariés du particulier employeur. Elle compte 1200 000 salariés.

Les salariés des particuliers employeurs ce sont :

- 927 875 salariés, soit en ETP : 224 109 employé-es familiaux et assistantes et assistants de vie,
- un taux horaire brut de 11,65 € minima,
- 56% des salariés ont plus de 2 particuliers employeurs,
- 10% des salariés cumulent emploi et retraite (+ 31% entre 2017 et 2019)
- 5% des salariés sont à temps plein (40 heures hebdo, 174 heures/mois),
- 19% travaillent entre 20 et 39% d'un temps plein, 12% entre 40 et 50% d'un temps plein,
- 53% ont moins de 20% d'un temps plein : plus de la moitié des salariés travaillent moins de 20 heures hebdo,



#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

- 49% des salariés ont plus de 2 particuliers employeurs et leurs journées sont morcelées,
- cumul d'emplois dans le secteur et hors secteur PEED,
- 83% des salariés sont des femmes.

Caractéristiques des particuliers employeurs (environ 3 millions) :

- 27% ont plus de 80 ans,
- 30% ont entre 60 et 80 ans et sont en situation de handicap.

Le sentiment d'insécurité est fort pour les salariés. Cela est dû à la non-mensualisation de leur salaire, à l'absence de contractualisation (emploi dit occasionnel) pour les employés familiaux et assistants de vie.

Les postes ont de fortes contraintes physiques (transferts de personnes, portage d'enfants, gestes répétitifs, déplacement de mobilier, ports de charges : courses, matériel, déplacements...).

Les risques psychosociaux sont élevés : forte responsabilité auprès de publics fragiles (enfants, personnes en situation de handicap, malades, personnes âgées...), peu de valorisation sociale, isolement professionnel, méconnaissance de leurs droits et de ceux des employeurs, respect des horaires dans le cadre du multi emploi, horaires atypiques, charge mentale.

Une partie des assistants de vie et des employés familiaux travaillent de nuit, et le dimanche.

L'action de formation (plan de développement des compétences) est trop faible, mais en hausse de 17% par rapport à l'année précédente.

Les assistantes maternelles :

Elles sont 288 000. Leur minima horaire est de 3,06 €.

Leurs contraintes sont importantes : leur domicile est leur lieu de travail. Même si une indemnité d'entretien leur est allouée - 3,39 € net pour une journée d'accueil de 9 heures au moins, 2,65 € net pour une journée d'accueil de moins de 9 heures - elle ne couvre pas tous les frais : matériel de puériculture, mobilier, jeux et matériel d'éveil, livres, consommation d'électricité, de chauffage, d'eau, abonnement à un espace culturel...

Au regard de la hausse des charges (eau, énergie), certaines assistantes maternelles (notamment monoparentales et donc mono salaire) ne s'en sortent plus.

Le contrôle de l'agrément est fréquent et touche leur vie personnelle et privée.

Les assistantes maternelles ne peuvent pas accueillir plus d'enfants simultanément que ce qui est inscrit sur leur agrément.

Les amplitudes quotidiennes sont très importantes : entre 9 heures et 11 heures pour certaines salariées (du fait du décalage d'arrivée du premier enfant et du dernier départ).

NOS REVENDICATIONS

- La mensualisation du salaire quel que soit le mode de déclaration pour les salariés du particulier employeur.
- La rémunération des congés et le droit au repos. Un salarié déclaré au CESU avec les congés payés inclus mensuellement n'a pas de revenu lorsqu'il part en congé.
- La revalorisation du pourcentage de fraction du Smic pour les assistants maternels et la revalorisation de leur indemnité d'entretien.



#8MARS

**CAHIER
DE DOLÉANCES**

Témoignages
et revendications



TÉMOIGNAGES

Céline – Agente de sécurité dans la sûreté aéroportuaire

« Je travaille dans la sûreté aéroportuaire, à Air France, sur un site technique où il y a tous les mécaniciens. Pour exercer notre métier, on nous demande des certifications qu'on doit faire valider tous les trois ans. Nous avons aussi un double agrément accordé par le préfet. C'est un métier masculin où la femme n'a pas vraiment sa place. Nous avons cinq chefs d'équipe, les cinq sont des hommes alors que nous faisons la même chose. En termes d'évolution, on n'a pas de perspectives, surtout quand on est une femme ».

Faiza - Agente de sécurité

« Je suis cheffe de poste depuis 15 ans, j'ai un salaire de 1500 euros. J'aime mon métier, j'en suis fière et j'ai la chance de travailler sur un site où l'ambiance est très bonne mais sur d'autres sites, c'est plus compliqué avec des donneurs d'ordre. Nous ne sommes pas reconnus à notre juste valeur, il y a beaucoup de précarité dans notre secteur alors qu'on est là tout le temps pour tout. Au moment des attentats, nous étions là. Pendant la pandémie, c'est nous qui avons veillé à la mise en place des protocoles sanitaires sur les sites et au bout du compte, il n'y a aucune reconnaissance. Et encore, je fais partie des chanceuses, je travaille sur le seul site de mon entreprise où nous avons eu une prime Covid ».

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS DE LA PRÉVENTION SÉCURITÉ

Le secteur compte près de 180 000 salariés dont 78% en situation précaire.

La sécurité privée comprend sept filières opérationnelles principales :

- la surveillance,
- la distribution,
- la prévention de l'incendie,
- la prévention de l'incendie industriel,
- le nucléaire,
- la télésurveillance,
- l'aéroportuaire.

Pour exercer le métier d'agent de sécurité, une formation et une certification sont nécessaires, elles doivent être régulièrement renouvelées. 2 niveaux de salaires sont en dessous du Smic.

Le secteur de la sécurité privée a engendré 5,96 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2020.

Selon le rapport de branche, la profession a perdu 4 950 salariés en 2020, 57% pour cause d'une fin de CDD, et 12% de démissions. Le taux d'embauche a chuté à 31,5% en 2020 alors qu'il était de 96% en 2019.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

NOS REVENDICATIONS

- Une revalorisation salariale conséquente pour l'ensemble de la grille ainsi que la mise en place d'un treizième mois.
- L'ouverture de négociations sur le temps de travail.
- L'ouverture de négociations sur les conditions de travail.
- L'ouverture de négociations sur la formation professionnelle.
- Le travail évolue mais pas les salaires, les conventions collectives doivent être renégociées.



TÉMOIGNAGES

Nelly – Agente d’entretien

« Je suis agente d’entretien, j’ai un temps partiel et je travaille aussi chez un particulier. Je me rends sur plusieurs sites dans la journée, il y a de grandes coupures entre deux services. On travaille tôt le matin et tard le soir. J’aime mon métier et je suis fière de ce que je fais. C’est plutôt le regard que les gens posent sur nous qui peut donner l’impression que nous sommes des salariées de seconde zone alors que nous faisons un métier utile : on nettoie les entreprises, les hôpitaux, les écoles et on n’a jamais cessé de travailler pendant le confinement de 2020! ».

Naima – Agente de service sur un site industriel

« Tout a augmenté, il est de plus en plus difficile de vivre, on survit. L’augmentation annuelle appliquée par la Fédération des entreprises de propreté ne couvre pas toutes ces augmentations de prix, nous voulons une réelle reconnaissance, une réelle augmentation des salaires, nous avons l’impression d’être invisibles, que personne ne pense à nous, nous sommes les oubliées de cette crise sanitaire ».

Nouzha - Assistante ménagère à domicile

« Après 13 ans d’ancienneté je suis toujours payée au Smic. J’ai de longues journées du fait des temps de déplacement entre chaque client. Mon employeur minimise ce temps et ne m’en paie donc pas la totalité, ce qui fait qu’une partie de mon temps de travail n’est pas payée. Et en plus, malgré mes demandes à mon employeur, je dois acheter avec mon propre argent mes masques et mes gants pour travailler chez les clients. Et plusieurs fois par semaine je n’ai pas le temps de manger dans la journée à cause des rendez-vous trop serrés chez les clients. Heureusement que mon travail m’apporte de la satisfaction par la relation que j’entretiens avec les clients, car je suis fatiguée par ces longues journées de travail. »

Nora - Agente de propreté

« Je commence à travailler chez le client (grande distribution) à 6 heures du matin. Je travaille 6 jours par semaine pour réaliser 33 heures. Je suis veuve. Je m’occupe donc seule de mes enfants. Le matin, je prépare leurs affaires pour l’école avant de partir. Je n’ai pas d’autre choix que de laisser mes enfants à 5h30 du matin, seuls chez moi. Je dois payer ma voisine pour les réveiller et les emmener à l’école. J’aimerais avoir des horaires en journée pour pouvoir m’occuper de mes enfants. Mais comme j’ai des emprunts à rembourser je n’ai pas d’autre choix que de continuer à travailler dans ces conditions. Comme je maîtrise mal le français on me prend pour une idiote et on me parle mal parfois. C’est très dur. Récemment j’ai subi des violences sexuelles au travail. Je n’ai pas été soutenue par mon employeur qui a voulu me faire changer de site après que j’en ai parlé. »

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCESTémoignages
et revendications

Aicha : Agente de propreté

« J'ai trois employeurs différents dans la propreté, car aucun ne m'a proposé un contrat à temps plein. J'ai quatre enfants et je suis divorcée. Je dois travailler de 6 h à 8 h 30 dans le 8^e arrondissement de Lyon, puis de 12 h à 14 h à Rillieux-la-Pape, puis de 17 h à 19 h 30 à Saint-Priest. Je n'ai pas de voiture. J'ai 6 trajets par jour non payés. Je suis épuisée par mes journées de travail. Comme je ne suis pas présente à ces horaires, c'est ma grande fille de 16 ans qui doit s'occuper de ses frères et sœurs pour les emmener à l'école et pour faire les devoirs. Ce ne devrait pas être à elle de le faire, mais je n'ai pas le choix. J'aimerais tellement avoir un temps plein en journée pour pouvoir voir mes enfants et m'occuper d'eux. »

CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE PROPRETÉ

Le secteur compte 550 000 salariés. Les femmes représentent 64 % des effectifs dont 51 % sont à temps partiel.

Selon la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares) :

- les salaires sont plus bas de 30 % à celui de l'ensemble des salariés ;
- l'évolution de carrière des salariés de la propreté est plus limitée avec un écart de salaire avec les autres professions qui augmente avec l'ancienneté (17 % pour les plus jeunes, 37 % pour les plus âgés) ;
- les salariés de la propreté sont exposés à une plus grande précarité : 10,5 % de CDD, et 7,2 % d'intérim contre respectivement 7,5 % et 3,1 % pour le reste de la population ;
- les horaires de travail sont plus fractionnés, et plus réduits ;
- les conditions de travail sont plus difficiles : 61 % des salariés de la propreté sont exposés à au moins 3 contraintes physiques contre 36 % pour l'ensemble des salariés du privé.

NOS REVENDICATIONS

- L'ouverture de négociations sur l'organisation et les conditions de travail ;
- L'ouverture de négociations sur le parcours professionnel ;
- L'ouverture de négociations sur la rémunération et les modèles économiques des filières ;
- L'ouverture de négociations sur l'articulation des temps.

La CFDT revendique la modification de la convention collective pour supprimer les contradictions, les incohérences, les flous, qui sont des freins à l'évolution professionnelle des salariés.



#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications



MÉTIER : TÉLÉCONSEILLÈRE

TÉMOIGNAGES

Aurélie - Téléconseillère

« Je suis téléconseillère à la CPAM depuis 2013. J'ai commencé dans le 77 et j'ai pu avoir une mutation dans le Finistère en 2019.

Ayant été dans le commerce avant, le métier de téléconseiller m'a permis de garder un certain contact humain que je ne voulais pas perdre. Même si celui-ci peut être dur pendant des périodes de crise telle que celle que nous avons connue avec le Covid-19. Beaucoup de personnes se sont retrouvées dans la précarité ce qui n'a pas facilité les échanges.

Ce n'est pas un métier que l'on peut faire sur le long terme. Il nous est imposé une cadence et un maintien de la qualité de réponse qui provoque une fatigue physique et mentale ».

Charlotte - Téléconseillère

« Téléconseillère depuis plusieurs années, je maîtrise mon métier et j'arrive à répondre aux demandes et questions des usagers. J'aime ce côté relationnel et humain.

La satisfaction d'avoir répondu dans la mesure du possible aux questions des usagers.

Le plus difficile est de tenir une cadence statistique car dans notre métier on nous demande sans cesse du chiffre pour tout (temps de communication, nombre d'appels par heure, post appels, etc.). J'aime mon métier de téléconseillère mais je me sens cloisonnée et cloîtrée à ce poste. Pas de diversité de tâches, pas de perspective d'évolution.

Une fois qu'on a acquis notre savoir-faire sur ce poste, il est difficile de se sentir épanouie et d'exercer ce métier en occultant les inconvénients.

Pour moi toutes les personnes qui traitent des dossiers d'usagers devraient débiter par le métier de téléconseiller. C'est la base de ce métier, comprendre ses enjeux, l'importance de la qualité de réponse.

Le bien-être du téléconseiller et la considération de l'utilisateur ne sont cependant pas la priorité si on suit toutes les directives qu'on nous donne, les nomenclatures à suivre. J'ai cette impression qu'on veut nous robotiser, l'utilisateur le remarque et ne l'accepte pas non plus ».

Delphine – Téléconseillère recouvrement

« Durant la première crise sanitaire j'ai télétravaillé 5 jours sur 5 avec deux adolescents à la maison. Je faisais déjà un jour de télétravail par semaine avant la crise sanitaire donc j'étais équipée en matériel par mon employeur. Durant cette période, j'ai vu l'augmentation du nombre d'appels téléphoniques journaliers. Le pays était à l'arrêt et je me suis sentie essentielle car ma mission principale était de rassurer des cotisants paniqués, stressés, parfois en pleurs face aux pertes financières qu'ils subissaient en raison des fermetures.

En tant que téléconseillère j'ai très mal vécu cette période, car se rajoutait à mon stress quotidien le stress de mes interlocuteurs. Enfin, les annonces gouvernementales n'étaient pas suivies de consignes de la part de notre gouvernance et je me sentais démunie et isolée face à la détresse des cotisants ».

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

Estelle – Téléconseillère assurance maladie

«Lors du premier confinement, en tant que téléconseillère CPAM, du jour au lendemain, je me suis retrouvée en travail à distance sur ma table de salon. Nous prenions les appels des assurés de la France entière avec plus de 1000 lignes en attente sans avoir forcément accès aux infos nécessaires de tous les départements. Outre le fait d'exercer mon métier comme d'habitude avec sérieux, ce fut avec les « moyens du bord » (appels pris sur mon téléphone personnel pendant 3 mois). J'avais également le sentiment d'être essentielle et utile dans le sens où les assurés avaient besoin d'écoute et d'être rassurés face à ce problème sanitaire. Avec la vague Omicron, les changements de réglementation ont été incessants, noyant les professionnels de santé (que j'accueille aussi en ligne) dans des directives de prise en charge des assurés parfois difficiles à appliquer. Omicron a couru bien plus vite que les agents du contact tracing, générant un nombre d'appels énorme et un nombre d'arrêts de travail tout aussi énorme mais avec des assurés, cette fois, beaucoup moins compréhensifs sur nos délais de traitement d'indemnités journalières et beaucoup plus exigeants qu'en début de crise... ».

CARACTÉRISTIQUES DU MÉTIER DE TÉLÉCONSEILLÈRE

- Accueillir, renseigner, orienter et accompagner les usagers au téléphone et leur répondre via les différents canaux de contact, leur apporter un conseil sur les démarches à suivre et promouvoir les offres de service à la Sécurité sociale, Pôle emploi, dans les mutuelles et dans les groupes de protection sociale.
- 78,5% des salariés à la Sécurité sociale sont des femmes.
- 80% des téléconseillers de Pôle emploi sont des femmes.
- L'essentiel des CDD de la protection sociale et de l'emploi sont recrutés sur le métier de téléconseillère.
- Les téléconseillers *contact tracing* à la Sécurité sociale représentent 6 000 CDD, près de 80% de femmes, des contrats de moins de 6 mois qui n'ouvrent pas droit aux allocations chômage et un salaire inférieur à 1270 euros net par mois.
- À la Sécurité sociale, 17% des salarié-es sont à temps partiel et à 93% ce sont des femmes : elles bénéficient en moyenne de deux fois moins de promotions individuelles que les salariés à temps plein.

NOS REVENDICATIONS

- Une équité de traitement en termes de parcours professionnels entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiels.
- La reconnaissance des compétences liées à l'accueil du public : la capacité d'écoute n'est pas innée ! C'est une compétence qui doit être reconnue et valorisée.
- La création d'une certification pour les métiers de l'accueil du public.



#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

- Des augmentations de salaires collectives et pérennes significatives dans l'ensemble de ces secteurs professionnels : nos métiers, très féminisés, sont moins bien rémunérés que des métiers plus « masculins » et nos secteurs bénéficient de moins d'augmentations collectives que d'autres, y compris dans une période de forte inflation : côté pouvoir d'achat c'est la double peine pour les salariées !
- La mise en place, sur les plateformes téléphoniques, d'organisations du travail qui donnent plus d'autonomie aux salarié-es et une plus grande diversité d'activités. La question de l'évolution professionnelle des salarié-es des plateformes, notamment vers d'autres services, est également centrale.
- Des parcours professionnels qui permettent un accompagnement en vue de devenir technicien ou gestionnaire conseil ou d'aller sur de l'accueil physique.
- La CDIisation des CDD *contact tracing* et des CDD des plateformes téléphoniques !



#8MARS

**CAHIER
DE DOLÉANCES**

Témoignages
et revendications



BRANCHE DES MÉTIERS TERRITORIAUX DU LIEN

TÉMOIGNAGES

Maryline – Assistante familiale

« Depuis plus de 24 ans, j'accueille des enfants en difficulté 24/24. Je les ai toujours accompagnés dans le respect de leur identité, toujours en lien avec leur famille naturelle. Dans un souci de professionnalisation, j'ai été une des premières à passer la VAE du Diplôme d'État d'assistant familial, que j'ai obtenu, sans revalorisation particulière.

J'ai été confrontée à la modification de la typologie des enfants accueillis. D'un schéma "traditionnel", une évolution s'est faite vers des personnalités plus en difficultés (physique ou psychologique... voire les deux) sans formation ou si peu.

Je me suis retrouvée, en parallèle, face un changement de paradigme des services de l'enfance qui sont passés, petit à petit, d'un regard prenant en compte les personnalités vers un registre managérial. Je n'ai plus mon mot à dire. »

Véronique – Auxiliaire de vie dans un CIAS

« J'exerce un métier au plus près des personnes âgées. Parfois, je suis placée en équipe pluridisciplinaire en fonction de problématiques identifiées (grand âge, démence diverses, maladie neurodégénérative, handicap) mais pas toujours. J'aide au maintien voire à la restauration de l'autonomie ou compense les pertes.

Je travaille dans le cadre du projet personnalisé en interaction avec la personne, les proches aidants et les personnels médicaux. Je veille à la préservation voire à la restauration des liens de communication.

Cet accompagnement apporte à la personne âgée et dépendante un accompagnement personnalisé et évolutif s'appuyant sur l'ensemble des actes essentiels. Je suis parfois la seule personne que les accompagnés voient durant la semaine.

Je fais beaucoup de kilomètres mal payés et avec l'augmentation de l'essence, c'est de plus en plus dur. J'aime les gens que j'accompagne, je ne les laisse pas tomber. Mais comment aider quand on est soi-même en situation de précarité ? »

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS TERRITORIAUX DU LIEN

L'assistant ou assistante familiale occupe une place centrale et singulière qui consiste à accueillir à son domicile, 24h/24 des enfants ou des jeunes majeurs souvent en grande souffrance. Jusqu'à présent, la rémunération est inégale d'un territoire à un autre. Elle ne bénéficie pas d'un «vrai» statut; n'a pas toujours de week-end de répit; ne fait pas toujours partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire.

Les auxiliaires de vie occupent des emplois précaires comprenant beaucoup de contractuelles. Leur présence, leur proximité, leur attention permettent à nos aînés de rester dignement à domicile. Leurs amplitudes horaires tout comme leurs déplacements, ne font pas l'objet d'une considération authentique et méritent une compensation.

L'assistant ou assistante socio-éducatif spécialité « éducateur spécialisé » supporte une charge psychologique lourde car les parcours de vie des personnes accompagnées sont souvent compliqués et complexes.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

NOS REVENDICATIONS

Les assistantes familiales doivent faire partie des emplois permanents des collectivités territoriales et bénéficier d'un vrai statut. Elles doivent systématiquement être présentes lors des réunions concernant l'enfant/le jeune accueilli.

Les auxiliaires de vie doivent être reconnues, revalorisées, compensées sur les frais qu'elles sont obligées de prendre en charge (amplitude des déplacements, kilométrage, carburant, amortissement du véhicule, voire autres frais de transport). Un forfait horaire entre les différents déplacements doit être pris en compte.

Pour les assistantes socio-éducatifs spécialité « éducateur spécialisé » : la revalorisation des rémunérations et l'évolution des carrières demandent à être boostées.

Sur un plan transversal, doit s'imposer la revalorisation pleine et entière des aspects tant symbolique que financier de chacun des métiers visés. Cette reconnaissance doit s'imposer pour l'attractivité de ces métiers. Par ailleurs, des passerelles doivent être privilégiées dont la VAE est un des moteurs principaux.



#8MARS

**CAHIER
DE DOLÉANCES**

Témoignages
et revendications

TÉMOIGNAGES

Florence – Agente territoriale spécialisée des écoles maternelles (Atsem)

“Contrairement aux idées reçues, l’Atsem n’est pas seulement là pour accompagner les enfants aux toilettes. Ma journée type d’Atsem commence par épauler l’enseignante dans l’accueil du matin des enfants et de leurs parents au sein de l’école. Celle-ci se poursuit par diverses attentions et veilles à l’hygiène des enfants (passage aux toilettes, habillage, etc.). Préparation des ateliers avec l’enseignant et animation de ceux-ci.

Le midi, j’assure la surveillance des enfants sur le temps de cantine dans la cour mais aussi à table, j’aide les plus jeunes à prendre leur repas. L’après-midi, j’assure la surveillance au dortoir et le rhabillage des enfants.

Ma journée se termine par le ménage de ma classe, des toilettes et des parties communes avec mes collègues.

Dès les premières heures du Covid, j’étais présente pour les enfants des soignants.

Ces journées ont été très marquées et encore aujourd’hui par une baisse de motivation à la suite des diverses organisations (nouveaux protocoles) et roulement du personnel : désinfection des locaux et du matériel qui a servi dans la journée, être en permanence derrière les enfants afin de s’assurer qu’ils respectent les gestes barrières. Cela a occasionné beaucoup de fatigue et des arrêts maladie. Ce travail supplémentaire et pourtant essentiel n’est pas reconnu. Il a fallu savoir s’adapter, être polyvalente, patiente et pédagogue. »

Stéphanie – Adjointe technique/agente de maîtrise

« Ma journée de travail type est d’ores et déjà très dense car celle-ci démarre de bonne heure le matin dans les complexes sportifs. Journée de travail qui tourne essentiellement autour du ménage des salles de : judo, danse, vestiaires, etc.

Pendant le Covid, en plus de ma journée, il a fallu intervenir en remplacement et en renfort dans les écoles au moment de la restauration scolaire.

C’est une période qui a été très fatigante et qui a amené beaucoup de stress. La gestion du personnel (gestion d’une petite équipe) a été très contraignante car il y a eu beaucoup d’arrêts liés au Covid et qui a aussi déclenché d’autres problèmes de santé comme des tendinites.

Avec des changements toutes les semaines de protocole nous nous sommes retrouvés livrés à nous-mêmes.

Pour la désinfection, beaucoup trop de produits ont été respirés, j’espère que cela n’entraînera pas dans l’avenir des problèmes de santé.

Il a fallu être constamment derrière les enfants afin qu’ils portent correctement leur masque et qu’ils se lavent les mains. Les temps de repas étaient complexes en regard des protocoles sanitaires et des choix alimentaires à respecter. »

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS TERRITORIAUX DES ÉCOLES

ATSEM

C'est un métier très majoritairement féminin, qui reste bloqué en catégorie C. Aucune perspective de carrière n'est prévue.

Les Atsem subissent la double hiérarchie (collectivité – direction d'école). Pas simple en effet pour un agent de commencer sa journée sous l'autorité de la mairie avec un accueil du matin, puis de celle de l'enseignant lors du temps de classe, et ensuite sous l'égide du coordonnateur de la mairie durant le temps de cantine, pour revenir sous la responsabilité de l'Éducation nationale l'après-midi! Aujourd'hui il y a 46 199 Atsem dont 99% de femmes – 22% sont Atsem de 1^{ère} classe – 20% à temps non complet.

ADJOINT·E TECHNIQUE

Les adjointes et adjoints techniques sont chargés de tâches techniques d'exécution. C'est certainement le grade qui compte le plus de spécialités et de métiers, du cuisinier en passant par l'égoutier ou le plombier. Les domaines et la plupart des métiers ouvriers du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle...

NOS REVENDICATIONS

- Amélioration des conditions d'emploi par la hausse des rémunérations et la revalorisation des grilles et le dégel du point d'indice.
- Amélioration des conditions de travail et anticipation de l'usure professionnelle par le développement de plans de formation par exemple «Prévention gestes et postures».
- Favoriser les déroulements de carrière – dénoncer les temps non complets imposés.



#8MARS

**CAHIER
DE DOLÉANCES**

Témoignages
et revendications



BRANCHES DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE (lait, conserve, boulangerie industrielle, industries alimentaire diverses, etc.)

TÉMOIGNAGES

Christelle - Conductrice de ligne

« L'intitulé de mon métier est conductrice de ligne : j'ai 47 ans et je travaille dans une pâtisserie industrielle depuis 1994. Je suis postée et travaille en station debout sur 2 à 3 lignes de production de gâteaux à pâte molle. Je vérifie la date, les codes d'identification, le packaging et le poids afin qu'ils soient conformes au cahier des charges. Je contrôle les autres lignes de production, j'ai un rôle de cheffe d'équipe pour 15 à 20 personnes selon les jours sans être reconnue en tant que cheffe d'équipe.

Les cadences augmentent et les conditions de travail déjà compliquées, se dégradent, les salaires sont bloqués, il y a un manque de personnel dans plusieurs secteurs. Il faut faire toujours plus avec moins... Mon entreprise compte 140 salariés. »

Rose Marie – Préparatrice de commande

« J'ai 40 ans et je suis salariée d'une coopérative laitière depuis 14 ans. Je prépare les commandes, les chargements de camions avec un côté activité physique et un autre gestion informatique des préparations et envois.

Notre entreprise produit 24h/24 et 365 jours par an, à des rythmes différents. Nous travaillons de la matière première périssable donc chaque jour nous produisons des denrées qui sont expédiées pour être consommées. Nous sommes 715 salariés avec 37% de femmes. »

Florence - Agente de conditionnement

« Je travaille sur une ligne de conditionnement puis à la palettisation des produits avec des cadences soutenues. Aucun moyen d'arrêter ou de se faire remplacer pour s'hydrater ou aller aux toilettes. Les femmes occupent les postes les moins rémunérés sans aucune reconnaissance. Les salariées qui ont 10 à 15 ans d'ancienneté se retrouvent avec la même rémunération qu'un nouveau salarié. Nous attendons une vraie reconnaissance de notre travail. »

Sabrina - Conductrice de ligne

« Je travaille depuis l'âge de 16 ans, j'en ai 44 aujourd'hui. Je travaille depuis 17 ans dans une entreprise qui conditionne de la salade. Mon métier consiste à gérer différentes machines. C'est un métier très technique qui demande de l'attention et de la précision et qui a beaucoup évolué depuis ces 15 dernières années. L'entreprise compte 180 salariés avec 70% de femmes. Les salariées occupent les postes contraints aux cadences avec les plus bas salaires avec une rémunération au Smic. »

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

Les métiers dans l'agroalimentaire sont pour la majorité soumis à :

- des cadences soutenues,
- du travail posté, travail en week-end,
- des écarts de températures (froid et/ou chaud),
- des gestes répétitifs,
- des règles d'hygiène strictes pour assurer le suivi des réglementations sanitaires pour garantir un produit conforme,
- de la flexibilité afin de répondre à la demande (travail à flux tendus),
- la multiplication des responsabilités.

Dans l'industrie alimentaire: 37,8% des emplois sont occupés par des femmes. Le métier majoritairement occupé par des femmes est celui d'opératrice de production, emploi qui se situe dans les premiers coefficients des grilles de salaires avec les plus faibles rémunérations. Les évolutions de carrière sont peu fréquentes.

Dans les produits élaborés (conserves), les salariées représentent 47% de l'effectif. Elles y occupent aussi majoritairement des postes d'opératrices de production et de conductrices de lignes.

NOS REVENDICATIONS

- La construction de grille de rémunérations aérées et incitatives à la prise de responsabilité en cohérence avec la compétence réelle des salariés.
- L'amélioration des conditions de travail en mettant en œuvre un plan de travail afin d'inverser la courbe croissante des maladies professionnelles, comme les troubles musculo-squelettiques (TMS).
- Le développement et la reconnaissance de parcours professionnels pour tous les salariés.



#8MARS

**CAHIER
DE DOLÉANCES**

Témoignages
et revendications



BRANCHE VOLAILLES

(de l'abattoir à la transformation)

TÉMOIGNAGE

Catherine - Agente de conditionnement

« Agents de conditionnement dans le secteur de la volaille, nous pouvons travailler entre 8 et 10 heures par jour selon les produits à conditionner. Nous devons nous adapter selon l'arrivée des volailles. Les cadences sont soutenues, les gestes sont répétitifs. Nous sommes confrontés à une difficulté de recrutement comme dans beaucoup d'entreprises de l'agroalimentaire ; peut-être un peu plus dans notre secteur, comme celui de la viande. Nous avons de plus en plus de salariés qui malheureusement ne peuvent pas terminer leur carrière car ils sont atteints de maladies professionnelles, de TMS et ne peuvent plus exercer leur métier, ni être reclassés. Ils ne peuvent plus travailler et sont « usés » physiquement. »

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS DE LA BRANCHE VOLAILLE

Les métiers dans l'agroalimentaire sont pour la majorité soumis à :

- des cadences soutenues liée à l'approvisionnement,
- du travail posté,
- du travail dans le froid,
- des gestes répétitifs,
- des règles d'hygiène strictes pour assurer le suivi des réglementations sanitaires pour garantir un produit conforme,
- de la flexibilité selon les arrivages.

Dans le secteur de la volaille, les salariées occupent des postes à la découpe, à la préparation et au conditionnement. Emplois qui se situent dans les premiers coefficients des grilles de salaires avec les plus faibles rémunérations. Les écarts de salaires entre chaque coefficient sont très faibles (de l'ordre de quelques euros).

Les évolutions de carrière sont peu fréquentes.

NOS REVENDICATIONS

- La construction de grille de rémunérations aérées et incitatives à la prise de responsabilité en cohérence avec la compétence réelle des salariés.
- L'amélioration des conditions de travail en mettant en œuvre un plan de travail afin d'inverser la courbe croissante des maladies professionnelles, notamment des TMS.
- Le développement et la reconnaissance de parcours professionnels pour tous les salariés.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

TÉMOIGNAGE

Sylvie - Aide à domicile pour une association

« Je suis aide à domicile pour une association rurale et j'accompagne des personnes dans les actes de la vie quotidienne.

Je suis fière de mon travail qui est utile aux autres et qui m'apporte beaucoup en retour.

Cependant, les conditions de travail sont difficiles : je peux travailler jusqu'à 10 heures par jour avec beaucoup de temps de déplacement. Le temps de trajet est payé comme temps de travail mais au plus rapide, cela ne prend pas en compte les difficultés de circulation qui peuvent arriver. Par exemple, on peut avoir un temps estimé à 7 minutes alors qu'il faut 15 minutes en réalité.

Et puis je travaille un week-end sur deux.

C'est un travail physique aussi : quand il faut faire un transfert d'une personne du lit au fauteuil par exemple, ou les toilettes. Il y a très peu de temps complets parce que les collègues ne tiennent pas, c'est trop dur, psychologiquement aussi ».

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS EN FAMILLES RURALES

La branche des familles rurales regroupe environ 17 000 salariés, parmi lesquels 3 000 aides à domicile, qui assistent dans tous les gestes de leur quotidien des personnes âgées, dépendantes et handicapées.

Fortement investies dans leur métier, animées par le souci constant d'apporter à celles et ceux qu'elles accompagnent bien être et chaleur humaine, les aides à domicile sont des travailleuses essentielles fragilisées :

- **Financièrement** : malgré l'augmentation du point en novembre 2021 (augmentation de 2,18%) et la déclinaison de l'avenant 43 dans certaines associations, les salaires restent faibles.

À noter que de nombreuses collègues utilisent leur véhicule personnel et que les indemnités kilométriques n'ont pas été revalorisées depuis très, trop longtemps.

- **Par la précarité de cet emploi** : le temps partiel y est répandu, subi et oblige les aides à domicile à avoir plusieurs employeurs. Il n'y a pas ou peu de perspectives d'évolution de carrière au sein de la branche.

C'est un travail pénible, soumis aux risques (routiers notamment), les exigences émotionnelles fortes et l'isolement (pas ou peu de lieux, de moments d'échanges entre consœurs).

- **Par les contraintes de temps** : horaires atypiques (travail sur 2 voire 3 week-ends), amplitude horaire élevée (jusqu'à 13 heures par jour), modifications de planning fréquentes, mettant en difficulté les personnes ayant des enfants pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.

NOS REVENDICATIONS

- Revalorisation des rémunérations et des perspectives professionnelles de carrières, dans le cadre d'une nouvelle convention collective.
- Revalorisation des frais kilométriques.
- Reconnaissance de la pénibilité du travail des aides à domicile de la branche des familles rurales.
- Des horaires et plannings qui permettent de concilier vie professionnelle et personnelle.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCESTémoignages
et revendications



BRANCHE CHEMINOTS ET ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES

TÉMOIGNAGE

Vanessa - Employée de SNCF Réseau - Circulation ferroviaire

« Je m'appelle Vanessa, je travaille dans les métiers de la circulation ferroviaire depuis bientôt 23 ans. Tout au long de la crise sanitaire, nous avons eu conscience que le transport des gens et des marchandises ne devait pas s'interrompre. Or, sans nous, aucun train ne peut circuler. Je ne me suis pas interrogée sur la pertinence de ma présence en poste pendant la crise. Nous avons permis la circulation des TGV sanitaires, des trains du quotidien et des trains de fret. Au plus fort de la crise, tous les collègues mainteneurs du réseau qui disposaient de masques FFP2, pour les situations où ils sont confrontés à des polluants, les ont apportés à l'hôpital de notre ville.

À la circulation, nous avons partagé le gel hydro alcoolique qui nous a été fourni avec les infirmiers à domicile qui en manquaient cruellement. Nous savions que nous étions moins exposés qu'eux. Je ne sais pas comment tous mes collègues ont vécu cette période mais beaucoup, dont moi, avaient peur. Peur de s'exposer, peur de contaminer nos familles confinées en rentrant à la maison, peur aussi de devoir travailler seuls à des tâches de sécurité habituellement assurées en équipe. Pourtant, aucun d'entre nous n'a hésité. La fatigue s'est installée, a remplacé l'angoisse, l'abnégation a atténué le manque de relations sociales et nous avons tenu bon. Les effets de cette crise se font toujours sentir aujourd'hui, les contraintes subsistent, les risques également. Chaque agent de circulation, chaque aiguilleur, chaque régulateur... s'est adapté à ces changements parfois soudain ».

CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS « CIRCULATION FERROVIAIRE »

SNCF Réseau est chargée de la gestion et de l'entretien des infrastructures ferroviaires en France.

Les équipes Circulation de SNCF Réseau supervisent le trafic en temps réel afin de garantir la régularité des trains, leur sécurité et celle du personnel travaillant sur les voies.

Les agents réalisent notamment :

- La commande des signaux et des aiguillages pour trouver les itinéraires des trains,
- La régulation du trafic,
- La mise en marche ou suppression des trains,
- La détection et la résolution des conflits entre circulations,
- Le traitement des incidents.

Le métier d'agent circulation (aiguilleur) nécessite une habilitation pour les fonctions de sécurité. Le travail s'effectue en 3x8 et en 2x9. Le salaire de départ est de 1300 euros net par mois.

Il s'agit d'un métier qui nécessite une attention permanente, la responsabilité de l'aiguilleur peut être engagée.

Compte tenu des conditions de travail avec du travail de nuit, des horaires décalés, la question des horaires est très importante.

Cfdt:

#8MARS

CAHIER
DE DOLÉANCES

Témoignages
et revendications

NOS REVENDICATIONS

- L'obtention d'une complémentaire santé avec une prise en charge de l'employeur ; les cheminots restent les derniers travailleurs en France à en être exclus alors que les fonctionnaires vont maintenant y accéder.