

Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n°
508

mensuel
Juin
2020

Dossier

Une démarche syndicale de la crise sanitaire

Est-ce absolument nécessaire
de mettre en danger
des milliers de salariés ?

C'EST
LA GUERRE, MAIS
JE SUIS SÉRÈNE.

JE ME SUIS
ENTRAÎNÉ
TOUTE MA VIE !



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2020).

mensuel 151,67 heures

1 539,42 € brut (10,15 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2020) : **3 428 €**

Bureaux d'Études (au 01/07/2017).

Valeur du point :

IC : 20,51 €/20,43 € (selon coef.)

ETAM : 2.96

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

Prestataires de Services (2019).

Valeur du point : **3,453 € EMPLOYÉS,**

3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES

Experts Automobiles (au 01/02/2019).

1^{er} salaire de la grille : **1 533 €**

Experts Comptables (au 01/01/2020).

Valeur de base : **109,64 €**

Valeur hiérarchique : **67,53 €**

Avocats (au 01/01/2019).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 542,15 €**

Coef. 215 : **1 584,55 €**

Coef. 225 : **1 615,50 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : **16,32 €**

Huissiers (au 01/01/2020).

Valeur de référence : **6,12 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **6,02 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : **5,3444 €**

Notariat (au 01/03/2019).

Valeur du point : **14,02 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2019).

Valeur du point : **9,39 €**

AJ.MJ 2019

1^{er} salaire employé/administratif **1 600 €**

2^{ème} salaire employé/administratif **1 630 €**

E_{dito}

Ne rien lâcher ...

Le patronat profite de la situation pour restructurer les entreprises.

Cela se concrétise par l'utilisation d'outils divers et variés dont le seul objectif est de réduire l'emploi et/ou la masse salariale. L'appel du gouvernement à « l'unité nationale » au moment du pic de la pandémie avait plusieurs objectifs. Il s'agissait de masquer l'incurie du gouvernement en matière de protection de la santé de la population. Les politiques d'austérité qui se sont succédé et qui ont eu notamment pour conséquence des fermetures de milliers de lits dans les hôpitaux, ajouté à une désindustrialisation organisée et à une « offshorisation » à outrance, ont montré encore une fois la nocivité de ce modèle économique pour les travailleurs et les travailleuses. C'est toujours au nom de cette « unité nationale » que patronat et gouvernement n'ont pas hésité à jouer avec la santé des travailleurs et des travailleuses en affichant.

« Restez chez vous pour vous protéger » et en demandant d'aller retourner au travail. Il s'agit de préserver les intérêts du capital au détriment de la préservation de la santé. Et c'est dans la même veine que l'on demande des sacrifices sociaux aux salarié.e.s au nom de leur reprise économique. Patronat et gouvernement ont eu trois mois au moins pour préparer l'opinion publique à l'idée que « les jours d'après » devraient être pires que les « jours d'avant ».

Il est donc urgent de nous mobiliser afin d'opérer des ruptures significatives avec ces politiques nauséabondes et construire un autre modèle de société par des transformations économiques, sociales et environnementales radicales. Nous avons des propositions en ce sens et œuvrons au quotidien par nos mobilisations. Plus que jamais, la période nous impose de construire partout des luttes victorieuses sans compromis et sans concession.

Pour ce faire, nous avons besoin d'une CGT forte. Aussi conjuguer luttes et syndicalisation est la tâche que partout nous devons nous assigner.



Noël LECHAT

Analyse

L'absurdité de l'augmentation du temps de travail

Cest la musique du déconfinement. Le MEDEF, main dans la main avec le gouvernement, demande à augmenter le temps de travail pour favoriser la reprise. Mais c'est sans doute la pire chose à faire.

Une attaque coordonnée contre les droits du travail

Des think-tanks financés essentiellement par le patronat (IFRAP, Institut Montaigne), au patronat lui-même, en passant par des députés, les voix s'élèvent pour demander le passage à 37h, à l'abandon des RTT ou des congés payés ; en somme : il va falloir travailler plus ! Le raisonnement est simple (et même simpliste) ; pour rattraper la baisse de production liée au confinement, il suffit de... travailler plus (mais cette fois sans gagner plus) ! Comme la plupart des idées qui tombent sous le sens, celle-ci aussi est dénuée de fondement.

Travailler plus... mais pour vendre à qui ?

Le premier point a trait à l'aveuglement (sans doute conscient) du patronat sur l'état de l'économie. Les ménages ont vu leurs revenus diminuer (soit du fait de l'activité partielle, soit du fait de la perte d'emploi principalement) et on compte déjà 620 000 destructions nettes d'emploi selon l'OFCE¹. Dans le même temps, une épargne importante (d'au moins 55 milliards d'euros) a été accumulée par les ménages ce qui limite d'autant plus les débouchés des entreprises. Rajoutons l'atonie de l'économie mondiale, et nous avons un tableau d'ensemble de la situation : un déficit de la consommation des ménages et de l'investissement des entreprises qui conduit tout droit à la récession. À quoi bon produire plus en travaillant plus si c'est pour vendre moins ? Il n'y a aucune logique économique à vouloir « mettre les bouchées doubles », pour reprendre les mots de la secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Économie et des Finances, quand les perspectives d'activité sont faibles. Même le patronat, s'il n'était pas pétri dans son idéologie, le reconnaîtrait sans mal.

Travailler plus... pour accentuer la hausse du chômage ?

Le deuxième point est bien sûr la stupidité de favoriser les heures supplémentaires alors que se profile le spectre du chômage de masse. Nous avons déjà montré qu'en 2018, les heures supplémentaires représentaient au moins 542 000 emplois à temps plein². Appeler à augmenter les horaires et les cadences, c'est de facto accepter que le chômage augmente. Or le chômage c'est bel et bien le problème central. On ne réalise pas assez que 620 000 chômeurs-euses de plus alors même que 12 millions de salariés ont bénéficié de l'activité partielle est un chiffre très important. Les destructions d'emploi ne peuvent que s'accroître si aucune politique économique ambitieuse n'est mise en place. Si la relance de la production ne vise pas à favoriser l'emploi, à quoi sert-elle alors ? C'est à cette question que le patronat aurait bien du mal à répondre.

Partager le temps de travail doit faire partie de l'arsenal de sortie de crise

C'est bien la stratégie inverse qu'il faut mener ; au lieu de favoriser la hausse du temps de travail, il faudrait organiser sa répartition. Les avantages économiques de la réduction du temps de travail sont connus : elle contribue à créer directement des emplois (+ 350 000 emplois directs au moment du passage à 35h) ; elle améliore la santé et la productivité des salariés ; elle augmente leurs qualifications.³ Qu'on soit clair : réduire le temps de travail ne peut se faire sans politique productive globale (ce qui impliquerait une forme de planification) ni sans investissement public massif dans des secteurs clés du point de vue environnemental. C'est la seule manière de diminuer d'éviter l'explosion du chômage. C'est aussi à des lieues des dogmes partagés par le gouvernement et le patronat. La bataille pour la réduction du temps de travail est ancienne, et elle a toujours le lieu de luttes intenses. Le déconfinement en fera partie.

1. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2020/OFCEpbrief67.pdf>

2. Voir le « baromètre éco », page 15 <https://www.cgt.fr/sites/default/files/2020-02/Barometre%20%C3%A9co%20CGT.pdf>

News

JOURNÉES D'ETUDES

3 novembre 2020 - Financiarisation et Coût du capital - JDS



www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

La reprise d'activité

Pour la CGT, la gestion de la reprise d'activité telle que faite par le gouvernement renforce les inégalités de traitement des salarié-e-s en fonction de la taille des entreprises et des territoires où elles sont implantées.

Dans les TPE et PME, très souvent, les salarié-e-s sont dépourvus de représentation du personnel.

Or, toute reprise d'activité devrait être conditionnée à une consultation préalable des salarié-e-s et de leurs représentant-e-s. et ce, même si nous sommes opposés aux différentes ordonnances réorganisant le dialogue social et le rôle des IRP. En ce sens, la reprise d'activité décidée le 11 mai est pour le moins précipitée et défailante, a minima du point de vue sanitaire.

La CGT revendique la création d'un dispositif nouveau pour accompagner les salarié-e-s des entreprises dépourvues d'élus ou de représentants afin d'organiser et de suivre la reprise d'activité.

Ce dispositif permettrait de structurer un dialogue entre les salarié-e-s (qui sont les meilleurs experts de leur travail) et l'employeur pour gérer au mieux la reprise d'activité.

Dans ce cadre, la CGT revendique des dispositifs exceptionnels durant la période pandémique :

1) Un dispositif pour les TPE & PME jusqu'à 500 salarié-e-s

Il mobiliserait les Commissions Paritaires Régionales (CPR) et les conseillers-ères du/de la salarié-e-s dans le cadre d'une évolution de leur mandat afin d'accompagner les salarié-e-s des entreprises concernées par la reprise d'activité.

Pour les TPE : saisine des commissions paritaires des TPE par les salarié-e-s concerné-e-s. Cette saisine consisterait à un accompagnement dans le plan de reprise d'activité par un-e représentant-e mandaté-e dans la CPR du champ, à la demande des salarié-e-s. Les commissions paritaires

elles-mêmes pourraient également se saisir de situations dont elles ont connaissance. Le crédit d'heure prévu et la protection des mandats pour les salarié-e-s mandaté-e-s dans les CPR doivent être étendus. Pour ce les entreprises de plus de 10 salarié-e-s, les conseillers-ères du/de la salarié-e-s seraient les référents.

Cela implique :

- Une extension au-delà des seuls représentants syndicaux dans les CPR ou conseillers-ères du/de la salarié-e ;

- La capacité, pour les organisations syndicales représentatives dans le champ de la commission paritaire, de mandater des représentants syndicaux ;

- La capacité, pour les organisations syndicales représentatives de mandater des représentants-es pour les entreprises de plus de 10 salarié-e-s, en fonction de la représentativité interprofessionnelle. Ces mandaté-e-s pourront être issus des entreprises du secteur public ou privé. Un crédit d'heure leur sera alloué, notamment via une mutualisation des heures syndicales non utilisées durant la période de confinement ;

- Le versement, par les entreprises au sein d'un fond mutualisé, des sommes correspondantes aux heures des délégations non utilisées depuis la période de confinement. Ces sommes sont réparties entre les organisations représentatives fonction de leur représentativité nationale dans la CPR.

- Pour les salarié-e-s issus des commissions paritaires et pour ceux/celles désigné-e-s en supplément, la remise d'une carte provisoire par les préfectures (à l'instar de ce qui se fait pour les conseillers-ères de salarié-e-s).

- Que les organisations syndicales proposent une liste de représentant-e-s auprès des services de l'État et qu'elles organisent, avec les CPR, le suivi et l'activité des mandaté-e-s durant toute la période de reprise des activités économiques.

2) L'instauration de clauses de responsabilité dans les IRP concernant la sous-traitance et l'intérim

Au sein des entreprises dotées d'IRP, la reprise d'activité fait l'objet d'une consultation du CSE.

La CGT revendique que cette obligation de consultation intègre, systématiquement, une clause de responsabilité intégrant le recours à la sous-traitance des activités et le recours à l'intérim.

Cette clause concrétise la responsabilité première des entreprises donneuses d'ordres, leurs rôles en termes de cohérence des dispositions à prendre pour protéger l'ensemble des personnels des différentes entreprises concernées. Les salarié-e-s en intérim sont intégré-e-s à cette clause.

L'inspection du travail doit obligatoirement prévenir l'entreprise et les représentations du personnel 'il s'avère que parmi les sous-traitants une entreprise fait déjà l'objet d'une saisine.

Cette disposition vise à prémunir l'entreprise sous-traitante de toutes pressions du donneur d'ordres qui porterait atteinte à l'intégrité physique des salarié-e-s et des dispositions spécifiques en terme sanitaire.

3) Des instances pour l'expression des organisations syndicales sur les territoires

Si les services de l'état et des collectivités locales sont fortement mobilisés dans les différents et multiples dispositifs de déconfinement et de relance de l'activité économique, tant au plan national qu'au niveau des Régions, Département et collectivités locales.

Organisation des transports, ouverture des écoles, de la restauration scolaire, des services administratifs, etc... les agents publics sont des rouages essentiels au coeur des dispositifs de reprises des activités économiques.

Nombre d'instances sur les territoires sont mobilisées dans ce cadre, au premier rang desquelles les organisations syndicales. Ce travail syndical d'exception mobilise de fortes

ressources. Cela nécessite des moyens nouveaux et complémentaires afin d'assurer une présence et une participation efficace dans les différents organismes.

La reprise d'activité, implique la redéfinition des plans de formation professionnelle qui se construisent à l'échelle régionale avec les branches dans les Comités Régionaux Emploi Formation et Orientation Professionnelle (CREFOP).

Elle sera aussi fonction des politiques publiques territoriales qui vont accompagner ou compléter les propositions gouvernementales avec des fonds publics.

Les questions de « santé au travail » sont essentielles, tout particulièrement à un moment où les salarié-e-s ont connu des situations très différentes d'un secteur à l'autre, mais qui toutes et tous ont subi le confinement durant plusieurs semaines.

Le travail à domicile a généré de nouvelles contraintes sur les personnels et le retour à une activité en « présentiel » nécessite la mobilisation exceptionnelle et adaptée des acteurs de la santé, tels les services de santé au travail en territoire ou des organismes comme l'ARACT.

Les observatoires départementaux peuvent constituer une instance de veille pour les entreprises de moins de 50 salarié-e-s (voir au-delà), ils devront être mis à contribution pour accompagner la reprise d'activité.

Les préfetures de département ont la responsabilité d'organiser le déconfinement et convoquent des comités locaux de levée du confinement (COLLEC). Ils doivent intégrer une représentation des organisations syndicales.

Autant de leviers indispensables pour que la reprise de l'activité économique intègre prioritairement la protection de la santé des salarié-e-s.

Branches

Bureaux d'Etudes

à télécharger

**Bulletins d'information
Bureaux d'Etudes
N°189
Juin 2020**



www.soc-etudes.cgt.fr

Compte-rendu de la réunion du 28 mai 2020

La réunion a porté sur plusieurs éléments liés à « la crise sanitaire ». C'est le moment où le patronat sort ses griffes et met à l'ordre du jour tout ce qu'il peut pour rendre impossible la vie des salarié.e.s pour que d'autres jouissent de la rente capitaliste.

Ainsi, il « offre » à la négociation :

- Une baisse des indemnités complémentaires liée à l'accord de 2013 sur l'activité partielle. L'objectif est de rendre moins onéreux pour l'employeur la mise en activité partielle. Quant à savoir dans

quelle difficulté les salarié.e.s vont se trouver, ce n'est pas leur problème. FO et CFTC sont prêtes à aller à la négociation !!

- La mise en place de Contrat à Durée Indéterminée d'opérations. Il s'agit ni plus ni moins d'un contrat de mission. Tu es embauché pour une mission puis t'es viré... C'est une précarité totale qui va avoir pour conséquence de baisser les garanties collectives de l'ensemble des salarié.e.s en CDI classique. La CGT a lancé une pétition qu'il faut signer et faire signer massivement. Toutes les organisations sont prêtes à le négocier avec chacune des raisons différentes.

- Et comme si cela ne suffisait pas, il nous a été demandé de réfléchir sur la baisse du taux des heures supplémentaires et sur la hausse du contingent d'heures supplémentaires.

Experts Automobiles

Compte-rendu de la CPPNI du 26 mai 2020

La CGT a signé une délibération concernant notamment des aides de l'institution de Prévoyance Malakoff-Humanis et de la mutuelle Macif mutualité. Il s'agit pour les deux d'une exonération des cotisations concernant le second trimestre.

Ce sont les réserves de la branche qui permettent ces exonérations. Les salarié.e.s seront ainsi exonéré.e.s eux aussi des cotisations prévoyance et santé ... pour autant que l'employeur ait choisi les assureurs recommandés par la branche.

L'autre sujet d'importance, la question salariale. La CGT a pris la décision de signer l'accord salarial. Les 4 premiers niveaux des minima salariaux sont augmentés de 1,2%, les autres de 1%.

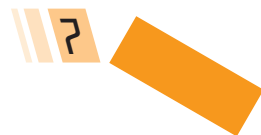
Certes, cela ne paraît pas grand chose, mais dans le contexte actuel, c'était important. Et ce d'autant que la profession connaît elle aussi des difficultés.

à télécharger

**Bulletins d'information
Experts Automobiles
N°114
Mai 2020**



www.soc-etudes.cgt.fr



Administrateurs et Mandataires Judiciaires

à télécharger

Bulletins d'information
Administrateurs et
Mandataires Judiciaires
N°142
Juin 2020



www.soc-etudes.cgt.fr

Compte-rendu de la réunion du 27 mai 2020

La réunion s'est tenue essentiellement sur les actions de l'Institution de prévoyance Malakoff-Humanis et l'accord Pro A.

Concernant les actions de Malakoff-Humanis, nous avons décidé que les salarié.e.s qui ont été en activité partielle sans indemnité complémentaire de la part de l'employeur, pourraient bénéficier d'une aide de 250€ pour payer le gaz, l'électricité, le loyer.

Mais il faut que le revenu brut global divisé par le nombre de part fiscale soit inférieur à 2 500€.

Cette aide est prise de Haut Degré de Solidarité. L'accord de reconversion ou formation par alternance ou Pro A qui nous a été soumis était perfectible. Il y manquait deux éléments fondamentaux pour l'extension de l'accord.

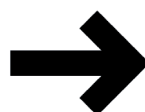
En effet, ce dernier est subordonné au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Un projet devrait nous parvenir pour juin en prenant en compte ces deux éléments.

Pétition

Non au contrat d'opération !



**Signons et faisons signer
la pétition**



Branches

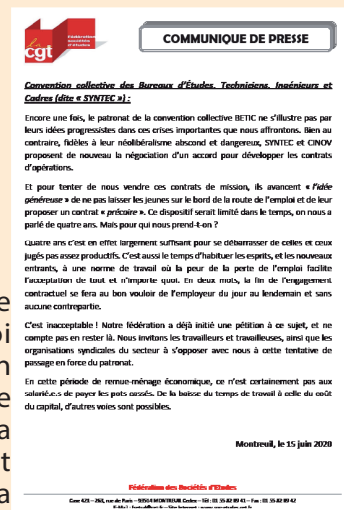
Communiqué de Presse

Convention collective des Bureaux d'Études, Techniciens, Ingénieurs et Cadres (dite « SYNTEC ») :

Encore une fois, le patronat de la convention collective BETIC ne s'illustre pas par leurs idées progressistes dans ces crises importantes que nous affrontons. Bien au contraire, fidèles à leur néolibéralisme abscond et dangereux, SYNTEC et CINOV proposent de nouveau la négociation d'un accord pour développer les contrats d'opérations. Et pour tenter de nous vendre ces contrats de mission, ils avancent « l'idée généreuse » de ne pas laisser les jeunes sur le bord de la route de l'emploi et de leur proposer un contrat « précaire ». Ce dispositif serait limité dans le temps, on nous a parlé de quatre ans. Mais pour qui nous prend-t-on ? Quatre ans c'est en effet largement suffisant pour se débarrasser de celles et ceux jugés pas assez productifs. C'est aussi le temps d'habituer les esprits, et les nouveaux entrants, à une norme de

travail où la peur de la perte de l'emploi facilite l'acceptation de tout et n'importe quoi. En deux mots, la fin de l'engagement contractuel se fera au bon vouloir de l'employeur du jour au lendemain et sans aucune contrepartie. C'est inacceptable ! Notre fédération a déjà initié une pétition à ce sujet, et ne compte pas en rester là. Nous invitons les travailleurs et travailleuses, ainsi que les organisations syndicales du secteur à s'opposer avec nous à cette tentative de passage en force du patronat. En cette période de remue-ménage économique, ce n'est certainement pas aux salarié.e.s de payer les pots cassés. De la baisse du temps de travail à celle du coût du capital, d'autres voies sont possibles.

Montreuil, le 15 juin 2020



Experts Automobiles _ BI n° 115 - Juin 2020

Compte-rendu de la CPPNI du 5 juin 2020

Lors de la réunion de la CPPNI était prévue la fin de la négociation sur l'accord de formation. Et on a bien fait de venir. A deux mesurètes près (tutorat et prise en charge négocié avec le cabinet des frais logistiques lors des formations qui ont lieu sur le temps de travail donc autant dire rien du tout), le patronat nous propose de signer l'équivalent du code du travail. C'était bien la peine de travailler dessus pendant un an. Pour un secteur qui met en avant ses difficultés de recrutement, qu'il s'agisse de la négociation des salaires comme de la formation, le moins que l'on puisse dire c'est que le patronat ne cherche pas à donner les moyens de traiter des difficultés de la branche.

Et après la réforme de la formation avec la loi Choisir son avenir professionnel qui a peu ou prou supprimé ou fortement réduit les moyens à disposition des salariés pour se former, si ce n'est au bon vouloir de

l'employeur, la situation ne peut que se dégrader. L'argument, ou plutôt la position dogmatique du patronat est de préférer laisser la main aux entreprises avec les effets que l'on connaît : les salaires évoluent peu, les carrières ne font pas rêver et les conditions de travail sont marquées par les phénomènes de surcharge.

Désormais, il va être plus compliqué pour les salarié.e.s de se former sur leur temps de travail et selon leur choix, ils peuvent être conduits à devoir financer une grande partie de leur formation, même si elle s'inscrit dans le cadre des activités de l'entreprise.

La CGT ne peut que rejeter un tel texte – le qualifier d'accord est un peu pompeux. Nous n'avons pas vocation à valider ou non le code du travail. Par contre notre sujet est bien de lutter pour accroître les droits des salarié.e.s et améliorer leurs conditions de travail. Et nous ne lâcherons pas !

La CGT signe l'accord national interprofessionnel sur l'encadrement

Conformément à l'avis favorable de ses organisations, la CGT a décidé de signer l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement. Après 5 ans de bataille, cet accord a été arraché contre la volonté du Medef, grâce aux propositions et à la stratégie d'unité syndicale portée par la CGT et son Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT).

La disparition de l'Agirc, le régime de retraite complémentaire des cadres, à l'occasion de sa fusion avec l'Arrco, pour les salariés du privé, menaçait de sceller la fin du statut de l'encadrement. Cet ANI, en préservant une définition nationale et interprofessionnelle des personnels d'encadrement, permet de maintenir le statut. Cette définition interprofessionnelle repose sur 3 piliers, désormais clairement identifiés :

- le niveau de qualification (niveau de diplôme et qualification acquise par l'expérience) ;
- le degré d'autonomie dans le travail ;
- le niveau des responsabilités sociales, économiques et / ou sociétales.

Cette définition permet de garder un référentiel interprofessionnel, homogène au plan national, fondé sur la reconnaissance des qualifications. Elle est bâtie à rebours des logiques d'atomisation des droits. Elle est une garantie face à la concurrence entre grands groupes et petites entreprises ou face à la course à l'attractivité entre les territoires. Alors que le patronat voulait limiter le statut cadre aux seuls encadrants, le

périmètre du statut de l'encadrement défini par l'ANI couvre, comme aujourd'hui, les cadres et assimilés. De surcroît, cette définition est opposable aux employeurs et aux branches. L'Apec (association pour l'emploi des cadres) devient l'opérateur qui, en concertation avec les branches professionnelles, mettra en oeuvre, pour chaque convention collective, les critères d'entrée dans le statut de l'encadrement. Ainsi, les employeurs ne pourront pas limiter l'accès au statut à une définition plus restrictive que la définition nationale, ce qui garantit aux personnels d'encadrement leur affiliation à l'Apec et le bénéfice d'un dispositif de prévoyance pionnier, entièrement financé par la part dite « patronale de la cotisation », pour la couverture des risques décès, invalidité, incapacité. Ainsi confortée, cette prévoyance est généralisable à l'ensemble du salariat. Cet ANI sécurise, par ailleurs, l'Association pour l'Emploi des Cadres (Apec) dont le financement continuera à reposer sur les cotisations des cadres et assimilés. Enfin, l'ANI invite les branches professionnelles à mettre en place un ensemble de droits et garanties collectifs pour permettre à l'encadrement d'exercer ses responsabilités professionnelles, sociales et économiques. La CGT et son Ugict s'appuieront donc sur cet ANI pour exiger, dans toutes les branches, l'ouverture de négociations. Alors que la crise sanitaire a démontré le danger du Wall Street management, du management par les coûts, l'urgence est de permettre à l'encadrement de faire primer l'éthique professionnelle sur le diktat, de court terme, de la valeur actionnariale.

Portage salarial

Les relations sociales au sein de la branche se tendent actuellement. De plus en plus, le PEPS, patronat majoritaire du secteur, semble préférer les plans de communication par médias interposés, plutôt que de s'atteler aux soucis que rencontre les salarié-e-s porté-e-s.

A titre d'exemple, en matière d'activité partielle, leur souhait était que les salarié-e-s porté-e-s puissent en bénéficier pour mieux leur appliquer des frais de gestion... D'ailleurs, depuis le 1^{er} juin et l'abaissement de la prise en charge par le gouvernement de l'indemnisation de l'activité partielle, imposant la mise en place d'un complément de rémunération à la charge des entreprises de portage salarial, celles-ci refusent la mise en activité partielle. En matière de protection sociale, le patronat souhaite mettre en place une carence d'un an pour avant de pouvoir bénéficier de

la prise en charge du complément de rémunération en cas d'arrêt maladie, tout en les faisant payer une cotisation pour cette garantie... Allant jusqu'à proposer de modifier la classification de branche pour appuyer leur proposition. De nouvelles classifications qui abaisseraient le seuil d'entrée dans le portage, bien entendu. Le PEPS faisant ainsi d'une pierre deux coups ! Sans parler de leur absence de volonté de mettre en place une réelle politique contractuelle de prise en charge des frais professionnels. Le PEPS préférant garder la possibilité d'utiliser ceux-ci pour faire de l'optimisation sociale (payer moins de cotisations sociales), plutôt que de normaliser les pratiques afin de limiter le dumping que se font les entreprises du secteur entre elles. Souvent au bénéfice des plus grosses (dont, pour la petite histoire, les représentants sont, pour la plupart, nos interlocuteurs dans les négociations). La situation est telle, que même la CFTD, pourtant grande fervente du portage salarial et du PEPS, commence à douter de la sincérité des négociateurs patronaux. Nous, cela fait longtemps que nous n'avons pas de toute à ce sujet.

Dossier : Une démarche syn

Durant cette période de confinement, de nombreux-ses travailleur-se-s ont dû se rendre au travail. D'autres ont repris, vont reprendre leurs activités ou sortir du télétravail. Pour chacun-e, l'activité professionnelle est une source, un temps de risque important de contamination au Covid-19.

Pour la CGT, le travail ne doit pas être un vecteur de la maladie mais doit être plus que jamais pensé, pour sortir par le haut de cette crise sanitaire. C'est pourquoi il est indispensable que les travailleuses et les travailleurs soient protégé-e-s. Pour mémoire, dès le début de la crise sanitaire, des travailleur-se-s ont dû déposer leur droit de retrait, obligeant ainsi leurs employeur-se-s à mettre à disposition des moyens de prévention.

Hier comme aujourd'hui, il s'agit de :

- pouvoir disposer de masques, gants, gel, surblouses...
- prendre soin de celles et ceux qui sont malades ;
- pouvoir disposer d'organisations de travail adaptées ;
- pouvoir informer les représentant-e-s du personnel de

toute situation qui mettrait la santé des salarié-e-s en danger, de façon immédiate ou différée.

Pour l'organisation syndicale, il s'agira de créer les conditions de la sanction pour les employeur-se-s, les donneur-se-s d'ordre qui mettent en danger la santé, la vie des travailleur-se-s. Concernant la reprise des activités, l'avis des instances de représentation du personnel doit être incontournable. Celles-ci doivent être en capacité et disposer des moyens de mener une véritable investigation sur les lieux de travail afin que les mesures de protection correspondent aux réalités de chaque travailleuse ou travailleur. Pour faire face et pouvoir répondre à ces enjeux, la CGT propose un dossier à la hauteur des enjeux. Il constitue la base d'une démarche syndicale qu'il est possible de mettre en œuvre pour construire une réelle efficacité de l'action syndicale. Il est décliné sur de nombreux thèmes.

Tou-te-s les employeur-se-s ont l'obligation de garantir la sécurité et la santé de tou-te-s les travailleur-se-s amené-e-s à intervenir dans leurs entreprise.

1. QUEL EXERCICE DU MANDAT EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE ?

Le contexte

De nombreux-ses chef-fe-s d'entreprise et responsables d'administration se sont servi de la période pour multiplier les attaques contre les droits syndicaux et de représentation du personnel. S'ils ne sont pas essentiels à leurs yeux, l'Organisation internationale du travail en fait obligation. Cette crise sanitaire exige de défendre encore plus fortement les droits des travailleur-se-s, quand ceux-ci et celles-ci sont sommé-e-s de s'exposer sur leurs lieux de travail. Cette situation, doublée d'une crise économique sans précédent, exige d'occuper de nombreux terrains.

Ce que dit la hiérarchie des normes

La santé est un droit humain fondamental, donc non négociable (OIT, OMS, transcription dans la loi française 2002- 303 du 4 mars 2002). Au niveau européen, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne stipule, dans son article 3, le droit à l'intégrité physique et mentale de chaque personne. Enfin, la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 impose aux employeurs une obligation de moyens pour garantir la santé et la sécurité des travailleur-se-s : en procédant notamment à l'évaluation de tous les risques professionnels pour les éliminer (Duerp) et améliorer ainsi les conditions d'exercice du travail. En droit français, cette obligation de moyens est couplée à une obligation de résultats.

Ce que dit la loi

CHSCT ou CSE, les représentant-e-s du personnel ont des missions en santé au travail : « Contribuer à la promotion de la santé et la sécurité et des conditions de travail ; enquêter en cas de danger grave et imminent, d'accident du travail, de maladie professionnelle ; effectuer des inspections en matière de santé, sécurité... »

Ce que n'ont pas fait les ordonnances

L'ordonnance sur le Code du travail attaque de biais la tenue des réunions des instances et des informations/consultations. En revanche, elle se garde bien de s'en prendre aux missions et aux moyens des représentant-e-s du personnel.

À noter que, du fait de l'impossibilité d'organiser les élections à l'échéance prévue dans cette période, l'ordonnance dit que les mandats sont prolongés. Ils sont donc bien là. Pour résumer, on peut donc constater qu'il n'y a aucune restriction, réglementairement parlant.

Les circonstances exceptionnelles

« La pire crise depuis un siècle [...] nous sommes en guerre... » Les dispositions exceptionnelles prises dans les entreprises sont à mettre en avant dans l'argumentation pour justifier d'une activité des représentant-e-s du personnel exceptionnelle.

Les obligations de l'employeur

Sur les équipements

Les représentant-e-s du personnel doivent être protégé-e-s avec le matériel nécessaire. Il est judicieux de formaliser cette exigence et de faire formaliser aussi un refus éventuel. S'il y a des cadres qui circulent partout avec équipement et justificatif, il faut utiliser l'analogie.

Sur la liberté de circulation

Rappel de l'article L. 2315-14 du Code du travail : pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élu-e-s de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentant-e-s syndicaux-les au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Elles et ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts

dicale de la crise sanitaire

nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Un article identique existe pour les délégué-e-s syndicaux-les (L. 2143-20). Pour ce qui est des représentant-e-s syndicaux-les, l'article L. 2142-1-1 dit qu'elles et ils ont cette même prérogative.

En tout état de cause, la liberté de déplacement des représentant-e-s du personnel est une liberté d'ordre public. Elle ne peut donc être restreinte, voire supprimée par un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur-se. Celui-ci ou celle-ci doit aménager les conditions d'exercice du droit sans y faire obstacle (Cass. crim., 4 févr. 1986, no 84-95.402).

Quel justificatif à présenter lors d'un contrôle de police ?

Le décret 293 du 23 mars, article 3, dit : « Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions. »

Le document en question n'est pas nécessairement un papier signé du patron. On peut imaginer un papier du ou de la secrétaire du CHSCT/CSE, d'un-e membre de la CSSCT, de l'organisation syndicale. Attention cependant au zèle et à des restrictions préfectorales.

Le cas partielier du chômage partiel

L'ordonnance 346 du 27 mars dit dans son article 6 que les salarié-e-s protégé-e-s peuvent aussi être mis-es en chômage partiel, dès lors que c'est le cas pour leur entreprise, établissement, service ou atelier. Cet article est contestable car il y a confusion avec le temps de délégation qui n'est pas un temps de tenue du poste de l'atelier ou du service. Retenons surtout que le mandat ne peut pas être « partiel » et qu'il s'exerce y compris en dehors du temps de travail.

2. COVID-19, QUELLES VÉRITABLES MESURES D'HYGIÈNE ?

En premier lieu, il faut redire que la règle générale doit être le confinement et qu'il n'y a aucune raison de ne pas la respecter, en dehors des quelques rares activités vitales. À propos des obligations respectées ou pas ou tout simplement non réalisables :

La distanciation

Elle a été estimée à 1 mètre en France, mais c'est un compromis voulu par les autorités et pas une distance validée scientifiquement. Pour illustrer : elle est de 2 mètres au Québec, au Royaume-Uni et en Suisse, de 1,5 mètre en Allemagne et en Belgique, de 6 pieds soit 1,8 mètre aux USA. Pour le risque viral, Santé publique France avait écrit en mai 2019 que la distance devait se situer entre 2 mètres et 2,5 mètres. Le 26 mars 2020, la chercheuse indique que la diffusion des microgouttelettes peut atteindre 7 à 8 mètres. Il faut apprécier cette « règle » de distance en toutes circonstances, y compris en cas d'incident, lorsqu'il faut intervenir à deux pour dépanner, déplacer, pour des raisons de sécurité où on ne doit pas être tout-e seul-e, etc.

La zone de 1 mètre n'est pas une garantie étant donné que quelqu'un qui n'éternue pas dans son coude peut envoyer des gouttelettes qui se déplacent en nuage sur une distance pouvant atteindre 6 mètres.

La question des masques

Les autorités disent que les masques sont inutiles, en oubliant parfois de préciser « s'il n'y a pas de risque ». Or, la France n'a pas retenu l'option du dépistage systématique. Personne ne devrait pouvoir affirmer que leur port ne sert à rien. Cela dépend d'ailleurs des pays.

Affirmer qu'ils seraient inutiles alors qu'on ne sait pas si est contagieux-se dans l'entourage professionnel est tout simplement criminel. Pour masquer la pénurie, patrons et gouvernements font aussi de la désinformation sur les types de masques. Celui qui est porté pour se protéger est le FFP2 ou le FFP3, ce dernier étant connu initialement contre l'amiante. Le problème, c'est que c'est celui où il y a le plus de pénurie. Pour le masque dit chirurgical, il protège le ou la voisin-e contre le ou la porteur-se du masque, et vice versa. Pour les autres masques « maison », ils ne répondent pas aux obligations de tout équipement de protection individuelle qui doit respecter une normalisation. Là encore, leur tolérance n'est due qu'à la pénurie et l'injonction faite aux travailleur-se-s d'avoir à « sortir de la tranchée ».

La question de l'outillage, des claviers, fournitures de bureau et autre

Le matériel ne peut pas être collectif, sauf à utiliser des gants adaptés ou à désinfecter systématiquement. Des gants qui correspondent à la situation doivent être fournis dès lors qu'il y a manipulation d'objets qui ont été manipulés par d'autres depuis un délai inconnu ou un délai proche. On pense aux poignées de porte, aux tableaux de contrôle, aux papiers, aux intérieurs de véhicules, outils, etc. Il y a aussi la question particulière des tenues de secours, anti acide par exemple, appareils respiratoires.

Quid des vestiaires et sanitaires ?

Le coronavirus résiste plusieurs jours en milieu humide. Par conséquent, des dispositions d'hygiène exceptionnelles doivent être mises en place. Les sanitaires doivent être désinfectés à chaque utilisation. Il en va de même pour les douches. Un passage dans le vestiaire doit être réalisé à tour de rôle pour conserver une bonne distance de sécurité. À noter – ce n'est pas un hasard – que le ministère du Travail a produit des fiches conseil où il n'est question ni des masques, ni des douches et sanitaires.

Et si un-e salarié-e contaminé-e - ou hypothétiquement contaminé-e est venu-e sur le site ?

Il faut se rappeler que la période d'incubation peut aller jusqu'à douze jours. Il faut donc recenser les collègues qui ont été à proximité sur cette période, isoler le matériel qui a été utilisé sur la période de survivance du virus, isoler ou

Dossier : Une démarche syn

désinfecter selon les possibilités. Logiquement, au stade 3, c'est le confinement généralisé qui prime, ce qui signifie le retour à la maison.

3 - CODE DU TRAVAIL, RISQUE BIOLOGIQUE À L'ENTREPRISE

Quelques rappels du contexte :

- au moins la moitié des personnes contaminées ne sont pas identifiées en France, du fait qu'elles ont peu de symptômes tout en restant contagieuses ;
- la période d'incubation dure de deux à douze jours ;
- il est établi que le virus a une durée de survie non négligeable sur les surfaces ;
- il faut imposer avant tout le respect du confinement, donc à part les activités vitales au sens strict, l'arrêt des activités sur les sites.

Ne pas oublier les obligations du Code du Travail sur les risques biologiques

La directive 2000/54/CE du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleur-se-s contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail est transposée dans le Code du travail, notamment l'article R. 4421-3 : le Covid-19 est un agent biologique du groupe 3 « pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. [Sa] propagation dans la collectivité est possible ». Le Code du travail (livre 2, titre 2, prévention du risque biologique) indique que cela concerne les entreprises pour lesquelles le risque biologique est habituellement présent. Les patrons tentent souvent de dire qu'ils ne seraient donc pas concernés. Or :

1. De nombreux sites sont habituellement concernés s'ils ont un traitement biologique ou si la légionnelle constitue un risque, ou pour d'autres motifs ;

2. Ces textes deviennent des textes de référence dès lors que l'épidémie est là. Le tribunal de Lille dans une ordonnance de référé du 3 avril 2020, à la demande de l'inspecteur du travail et de l'union locale CGT de Roubaix, vient de le confirmer.

Quelques passages de la loi

Article R. 4422-1 du Code du travail : « L'employeur prend les mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques biologiques, conformément aux principes généraux de prévention. »

Commentaire : l'article L. 4121-2 du même Code sur les principes généraux de prévention donne en priorité la suppression du risque, ce qui correspond aux mesures de confinement. Articles R. 4423-1-2 et R. 4425-4 du Code du travail : « Obligation de déterminer la nature, la durée et les conditions de l'exposition aux risques biologiques, d'évaluer les risques, d'informer les représentant-e-s du personnel. »

Article R. 4425-6 du Code du travail sur les obligations de

formation sur le risque, les précautions à prendre, le port des équipements de protection individuelle, la procédure en cas d'accident...

Commentaire : Le document unique d'évaluation des risques est-il correctement renseigné ?

Faire le tour de toutes les actions qui doivent être mises en place pour le risque biologique sans oublier le personnel sous-traitant :

- hygiène rigoureuse et exhaustive des locaux , hygiène exceptionnelle des sanitaires et des matériels, types de produits utilisés...
- hygiène corporelle, mise à disposition : les bons gants, les bons masques, les solutions hydroalcooliques... Sur ce point, l'article R. 4424-5 du Code du travail précise : « L'employeur fournit aux travailleurs les moyens de protection individuelle notamment les antiseptiques pour la peau » ;
- distanciation avec tous les postes de travail, pas de manipulations croisées avec les outils, les papiers, les matériels...

Le non-respect de ses exigences est un argument de plus pour exiger l'arrêt des activités ou passer pas le droit de retrait ou saisir le juge des référés.

4 - DÉTECTION DE TEMPÉRATURE : UNE BONNE MESURE DE PRÉVENTION ? UNE NOUVELLE ATTEINTE AUX LIBERTÉS ?

Sur le plan quantitatif, les expert-e-s ont expliqué que cette épidémie est principalement propagée par des personnes qui n'ont pas de symptôme. Il y a d'une part le temps de latence de la maladie, estimé de deux à douze jours, qui a conduit à prescrire des quarantaines de quatorze jours en cas de suspicion. Il y a aussi des personnes contaminées qui resteront sans symptôme mais toujours sources de propagation du virus. C'est d'ailleurs pour cela que les tests de dépistage sont sur le devant de la scène. Pour la prévention, c'est bien pour cela que les autorités recommandent confinement, distanciation et plusieurs mesures d'hygiène. La mesure de détection de fièvre ne fait pas partie des mesures préconisées. Lorsqu'une température excessive est détectée, on peut surtout dire que c'est bien tard pour faire de la prévention. L'installation de portiques dans certaines entreprises ne doit surtout pas servir à passer au second rang les mesures efficaces, notamment réduire les déplacements et supprimer le travail en collectivité. Cela signifie, en dehors de quelques activités dont on ne sait pas se passer (alimentation, santé...) de mettre en sécurité les installations pour que le personnel puisse rester à son domicile. Si on retient la logique de certains patrons, il faut alors mettre en quarantaine les collègues des salarié-e-s qui sont fiévreux-ses, mais celle et ceux qui ont séjourné sur les mêmes lieux sont souvent oublié-e-s.

dicale de la crise sanitaire

Sur le plan du droit

La Cnil (Commission nationale informatique et libertés) a rappelé le 10 mars via le site « Service public » qu'il est interdit par les employeur-se-s de collecter des questionnaires médicaux et interdit d'obliger leurs employé-e-s à transmettre des relevés de température. Rappelons que le ou la médecin du travail, pour sa part, est tenu-e au secret médical et au consentement éclairé du ou de la patient-e.

5 - DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX À PRENDRE EN COMPTE

Dans une situation particulièrement anxiogène et des conditions de travail inhabituelles, il est très probable que se développent des risques psychosociaux au travail, que l'on soit en télétravail ou au travail. Il est, par conséquent, indispensable de les prendre en compte. Rappelons la définition consensuelle et sa traduction possible dans les situations actuelles :

Exigences du travail

- quantité excessive de travail du fait de la diminution des effectifs ;
- interruption fréquente d'une tâche pour une autre : « explosion » des appels téléphoniques et courriels ;
- augmentation de la complexité des tâches sans formation préalable (remplacement au « pied levé ») ;
- penser à trop de choses à la fois ;
- porosité entre le travail et le hors-travail, en particulier lorsque les moyens n'ont pas été mis en place pour télétravailler « sereinement » pour les travailleur-se-s avec des enfants ;

Exigences émotionnelles

- travail en contact avec le public : agressivité et violence externe (livraison, service commercial, poste de garde, service public...) ;
- travail en contact avec la souffrance de l'autre (service social, infirmerie...) ;
- devoir cacher ses émotions au travail ;
- peur au travail.

Autonomie, marge de manoeuvre

- liberté de décider comment on travaille ; - interrompre son travail quand on veut ;
- participation des salarié-e-s, représentation : fonctionnement actuel des instances représentatives du personnel ;
- injonctions paradoxales : appliquer des moyens de prévention collective et individuelle avec, dans le même temps, l'obligation de travailler sous la pression des autorités gouvernementales dans la chimie, le pétrole, l'industrie pharmaceutique, le caoutchouc).

Rapports sociaux et relations de travail

- situations de travail de conflits internes sans soutien entre collègues ou de la hiérarchie.

Conflits de valeurs

- qualité empêchée : ne plus avoir les moyens pour beaucoup de professionnel-le-s de faire un travail que l'on considère de qualité ;
- conflits éthiques : injonctions de rester au travail sans moyens de prévention mis à la disposition dans son lieu de travail.

Insécurité socio-économique :

- emploi ;
- salaire ;
- maintien des possibilités de licenciement.

Les risques psychosociaux doivent être traités comme des risques professionnels à part entière, ce qui induit :

- des déclarations d'accidents du travail ;
- des enquêtes du CHSCT/CSE ;
- des déficiences quant aux obligations et responsabilité de l'employeur-se ;

- le rejet de toute formule d'externalisation ou de confidentialité de type numéro vert, et tout ce qui est placé en parallèle, voire en concurrence des instances représentatives.

6 - CAS DE FORCE MAJEURE ? NON

Le cas de force majeure est généralement utilisé pour échapper aux obligations sur les ruptures de contrats, les mauvaises conditions de travail, les conséquences financières... Vis-à-vis de l'épidémie dans l'entreprise, il n'y a pas de « cas de force majeure ». Pourquoi ? Sa définition est juridiquement précise, il faut réunir 3 conditions : l'évènement doit être imprévisible, irrésistible et extérieur.

L'évènement dans l'entreprise, l'établissement n'est pas irrésistible :

- Il est lié à la volonté ou pas de poursuivre l'activité, plus que contestable pour les activités non vitales ;
- Selon le discours officiel, les « gestes barrières » suffiraient à supprimer le risque. De véritables mesures de prévention (masques, dépistage, désinfection...) en viendraient à bout ;
- Le Covid-19 est classé en catégorie 3 dans la réglementation, c'est-à-dire les maladies où il existe soit une prophylaxie, soit un remède efficace. Il est donc « résistible », règle-mentairement parlant.

L'évènement n'est pas imprévisible dans l'entreprise

Le débat est clos depuis la connaissance de l'avancée de l'épidémie.

L'évènement n'est pas seulement extérieur

Ce qui signifierait que le risque provient exclusivement de l'extérieur et qu'il n'y a pas de risque de transmission à l'intérieur. Le cas de force majeure est la version contemporaine de la malédiction, du mauvais sort, de la volonté des dieux.



Capitulation entre adultes, Grèce 2015 une alternative était possible

L'année 2015 marquera l'histoire de la Grèce, de l'Europe et de la gauche.

Ce livre ne se satisfait pas de la narration dominante des

grands médias et des créanciers. Il ne se satisfait pas non plus de l'interprétation donnée par Yanis - Varoufakis, l'ex-ministre des finances du gouvernement Syriza, dans son livre - Conversations entre adultes adapté au cinéma par Costa-Gavras. Alors que pour la première fois au 21^e siècle, un parti de gauche radicale avait été élu pour former un gouvernement, il est essentiel d'analyser la politique mise en œuvre par Yanis Varoufakis et Alexis Tsipras.

Éric Toussaint, qui a coordonné les travaux de la Commission d'audit de la dette mise en place par la présidente du Parlement grec en 2015, a vécu de près les événements qui ont secoué l'Europe cette année-là. Éric Toussaint montre qu'à chaque étape du chemin de croix qui fut celui du peuple grec de février à juillet 2015, il était possible d'opter pour une autre politique. Les mesures qu'il aurait fallu mettre en pratique et les initiatives qu'il était possible de prendre sont identifiées et clairement argumentées. Elles dépassent le cadre grec et alimentent la réflexion sur les batailles politiques pour l'émancipation sociale.

Une victoire était possible et l'issue que nous avons connue n'était pas inéluctable. Ce livre invite à réfléchir à la stratégie à mettre en œuvre dans le reste de l'Europe.

TOUSSAINT Eric

Bensaïd : Fragments radiophoniques

Au cours de deux séances d'enregistrement en 2007 et 2008, Daniel Bensaïd se prête à un exercice radiophonique. Autour de 12 dates, souvent associées à des figures marquantes du mouvement ouvrier, il donne à entendre sa vision des événements : Révolution d'octobre, guerre d'Espagne, assassinat de Lumumba, Chili 73... chute du mur de Berlin.

Ces 12 dates retracent un « court vingtième siècle », avec des choix nécessairement partiels et partiels. On entend, ou plutôt on lit, certaines des principales analyses qui structurent la pensée de Daniel Bensaïd, mais aussi celle d'une partie de la gauche radicale en ce tout début de 21^e siècle.

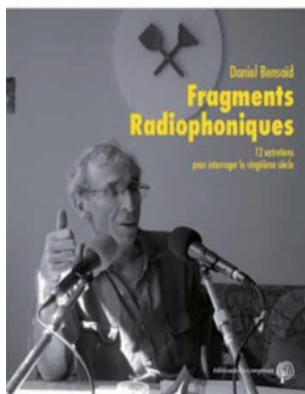
Exercice passionnant, Daniel Bensaïd y déploie

un récit foisonnant de références et d'expériences personnelles. Lui, à qui « l'histoire a mordu

la nuque» reste capable de nous embarquer avec autant d'érudition que de chaleur dans l'histoire et ses bifurcations pour penser la suite : « on entre dans une nouvelle étape, mais dans cette nouvelle étape, selon une formule qui m'est chère, on recommence par le milieu, on ne recommence pas à zéro ».

Pour poursuivre l'aventure, 10 ans après la disparition du militant philosophe, nous avons demandé à certains amis de réagir à ces enregistrements : entre héritage,

dette intellectuelle et politique ils et elles nous disent comment continuer à penser nos luttes pour l'émancipation dans un monde qui a définitivement basculé dans un autre siècle.



Juridique

Liberté de circulation pour les représentant.e.s du personnel pendant la crise sanitaire

Comment concilier la liberté de déplacement des représentant.e.s du personnel avec l'obligation de protection de la santé des salarié.e.s, notamment au vu des contraintes imposées par la crise sanitaire actuelle.

C'est à cette épineuse question qu'a répondu le tribunal judiciaire de Saint-Nazaire dans une ordonnance rendue le 27 avril dernier¹. Il ressort que les représentant.e.s du personnel doivent pouvoir, même en dehors de leurs heures habituelles de travail, librement circuler dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un.e salarié.e à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés². Toute atteinte à ce principe doit être justifiée par des impératifs de sécurité, auxquels on peut rattacher le caractère confidentiel de certaines zones de l'établissement, et doit être proportionnée au but recherché³.

Dans le cas présent, un Délégué Syndical en télétravail s'était vu refuser la délivrance d'une autorisation de déplacement professionnel et d'une autorisation d'accéder au site partiellement réouvert. Et ce alors que d'autres représentant.e.s du personnel y avaient libre accès (secrétaires du CSE et membres volontaires du CSST).

Le tribunal, par son jugement, a confirmé que la limitation de la liberté de circulation imposée au délégué syndical était disproportionnée au but recherché et légitime de protection sanitaire de l'ensemble des salarié.e.s. Le Juge a retenu que le mandat des délégués syndicaux et membres du CSE excède les seules questions relatives à la santé et à

la sécurité au travail d'une part et que le mandat syndical implique de formuler des revendications et des réclamations se fondant sur une communication régulière avec les salarié.e.s d'autre part.

Or, cette dernière n'était pas possible par d'autres moyens, l'entreprise prohibant la communication par le biais de la messagerie électronique.

Le juge a, tout de même, rappelé que l'autorisation d'accès devait être exercée par le Délégué Syndical dans un respect strict des conditions sanitaires imposées à tous les salarié.e.s du site et selon des modalités validées par la médecine du travail afin de rendre compatible l'exercice de cette liberté de circulation avec la garantie, due par l'employeur à tous les personnels présents sur le site, de conditions garantissant leur sécurité sanitaire.

Si le juge a autorisé l'accès au site pour le Délégué Syndical, il l'a refusé, en revanche, pour les membres du CSE ne faisant pas partie de la commission SST. Pour ces derniers, il a retenu qu'aucun trouble n'est caractérisé puisque plusieurs représentants du syndicat CGT, membres titulaires ou suppléants du CSE, étaient présents sur le site et que les réunions se tenaient par visioconférence ou téléphone.

Il est à noter que cette décision conserve un intérêt bien que les mesures de confinement général de la population aient été levées depuis le 11 mai 2020. En effet, aux termes du protocole national de déconfinement, le télétravail, de nature à éviter le risque en supprimant les circonstances d'exposition, doit rester la règle chaque fois qu'il peut être mis en œuvre.

De plus, elle est intéressante car elle laisse entendre que la limitation des déplacements du délégué syndical aurait pu être justifiée par les impératifs de protection sanitaire si celui-ci avait pu communiquer avec les salariés présents sur le site par messagerie électronique.

1. N° RG 20/00125 – N° Portalis DBYT-W-B7E-EMTP – ORD n°20/00071

2. Art. L 2143-20 al. 2 et L 2315-14 du Code du travail

3. Cass. soc. 9 juillet 2014 n°13-16.151 : RJS 11/14 n°788 ; Cass. crim.

12 avril 2016 n°15-80.772 : RJS 6/16 n°427 ; Cass. Soc. 26 février 2020, 18-24.758 F-D

Mettre toutes les chances de son côté pour lutter contre la récurrence du cancer



Le programme
«Branchez-vous santé»
vous propose le parcours INM,
un dispositif d'accompagnement
après un cancer, basé
sur les interventions non
médicamenteuses.

Plus d'informations sur
www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention



GIE AG2R - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'unions de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris.
Crédit photo : iStock by Getty Image - 032020-88860



AG2R LA MONDIALE

**branchez-vous
santé**