

ÉDITORIAL

Priorité à la santé
et à la sécurité

© Virginie de Galzain

La crise sanitaire actuelle nous rappelle combien la santé des travailleurs est un droit fondamental qu'il nous faut préserver. Nombreux sont ceux qui doivent poursuivre leur activité pour prendre soin des malades ou continuer à approvisionner ceux qui sont confinés chez eux. Dans cette période, la CFDT se doit plus que jamais d'être à leurs côtés. C'est en ce sens que nous sommes parvenus dans le projet de loi d'urgence sanitaire à faire suspendre les jours de carence pour les travailleurs du public et du privé en cas d'arrêt maladie, et à renvoyer à la négociation collective les modalités de prise de congés pendant la période d'état d'urgence. Mais la sécurité des travailleurs reste notre priorité. Ces derniers doivent pouvoir poursuivre leurs activités dans des conditions incontestables pour préserver leur santé, éviter la propagation du virus et assurer la continuité de la vie économique. Le dialogue social est la voie privilégiée pour trouver les moyens de le faire.

Catherine Pinchaut,
secrétaire nationale

• ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE : CE QUI VA CHANGER POUR LES SALARIÉS P. 2
• LES PRINCIPALES MESURES ANNONCÉES POUR LES SOCIÉTÉS P. 3



© Lydie Lecarpentier/REA

Les 100 000 membres des forces de l'ordre mobilisés dans les rues pendant le confinement demandent à être protégés.

COVID-19

ASSURER LA CONTINUITÉ
DU SERVICE PUBLIC

- LES AGENTS PUBLICS SONT PRÊTS À GARANTIR AUX USAGERS LE MAINTIEN DES SERVICES INDISPENSABLES.
- LES AGENTS VEULENT ÊTRE PROTÉGÉS POUR POUVOIR PROTÉGER.
- ILS DEMANDENT DES MOYENS ET DU RESPECT DE LA PART DES EMPLOYEURS PUBLICS.

Les agents publics ont à cœur d'assurer la continuité du service public. Ils veulent pouvoir le faire dans des conditions de sécurité optimales, à la fois pour eux-mêmes et pour les usagers. » Voilà le message qu'a tenu à faire passer la CFDT-Fonctions publiques à l'occasion d'une rencontre avec Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, le 16 mars. L'impérieuse nécessité d'assurer la continuité du service public est une évidence pour l'ensemble des fonctionnaires et contractuels, qui entendent mener à bien leur mission et accompagner

les usagers durant cette crise. Auxiliaires de soins, infirmiers des Ehpad et des services d'aides à domicile, éboueurs, enseignants, surveillants de prison, personnels des commissariats et des collectivités... Ils sont très nombreux à être mobilisés et à garantir le bon fonctionnement des services publics indispensables à l'activité et la vie de la nation.

Faire confiance aux agents

« Il va falloir un peu de temps pour que tout fonctionne correctement, admet Claire Le Calonnec, secrétaire générale de la Fédération Interco. La situation aurait pu et dû être anticipée plus en amont. Mais

dans tous les cas, cela ne devra pas se faire au détriment des agents et des usagers. » En ce sens, la fédération a demandé aux responsables des ministères et des collectivités d'être associée, nationalement et localement, aux réflexions sur l'organisation des plans de continuité des services publics et sur la prise en compte des questions de santé et sécurité des agents. Et ce, afin que la situation actuelle ne soit pas aggravée par l'incapacité des employeurs publics à réagir correctement aux besoins qui vont affluer. « Alors que les agents sont déterminés et prêts à répondre, ce qui nous inquiète surtout, ...

... c'est le comportement de certaines hiérarchies», précise Mylène Jacquot. Pourtant, la consigne du secrétaire d'État est limpide. «*Seuls les agents dont la présence est requise pour nécessité de service devront être présents. Pour les autres, le télétravail devient une règle impérative*», a-t-il réaffirmé publiquement. Mais, sur le terrain, la réalité est parfois différente. La faute aux employeurs publics peu coutumiers du télétravail et qui ne font pas spontanément confiance aux agents. Dans certaines collectivités territoriales, notamment, leur présence est exigée contre toute logique de service, mettant inutilement leur santé en danger et aggravant les risques de propagation du virus. Certains employeurs refusent les autorisations spéciales d'absence, contrairement aux promesses ministérielles. Pour la CFDT-Fonctions publiques, «*il n'est plus temps de se méfier ni de soupçonner mais bien de mettre toutes les énergies à protéger solidement, tant la population que les travailleuses et travailleurs*». Si la continuité du service public va de soi, nombre d'agents craignent pour leur santé. Certains professionnels sont même complètement oubliés des mesures annoncées. C'est le cas des aides à domicile. «*Chez nous, elles n'ont reçu aucunes directives alors qu'elles sont en contact permanent avec les personnes âgées*», dénonce Jean-Christophe Silva, du Syndicat CFDT Interco Dordogne. «*Elles n'ont pas de masque, de gel hydroalcoolique et elles manquent de blouses à usage unique. Elles doivent se débrouiller comme elles le peuvent*». Conscients des risques, ces personnels sont tiraillés entre la réalisation de leur mission et la protection des usagers. Pourtant, dans le département de la Dordogne, une chose est certaine : pas question de renoncer à leurs visites. «*On ne s'arrête pas ! Nous avons notre conscience professionnelle, même si nous avons peur. Pour nous, pour nos familles et pour les personnes que nous visitons. Mais nous devons être là pour nos bénéficiaires*», souffle Émilie Florence, aide

à domicile au sein du centre intercommunal d'action sociale du Pays de Fénelon. *En ce moment, ils ont plus que jamais besoin de nous, ils sont effrayés par tout ce qui se passe. Alors on leur rassure du mieux que l'on peut. Ils sont soulagés de savoir qu'on reviendra demain.*»

Solidarité entre les services publics

La mobilisation des enseignants observée dans l'Éducation nationale témoigne aussi de cet engagement. Ils sont nombreux à avoir répondu présent, malgré les risques sanitaires, pour accueillir dans les établissements les enfants des personnels soignants. «*C'est l'une de nos priorités, en plus de la continuité pédagogique. Les enseignants veulent aider les hospitaliers comme ils le peuvent*», glisse Catherine Nave-Bekhti, secrétaire générale du Sgen-CFDT. *Il y a une réelle solidarité entre les agents du service public.*» Des propos confirmés par le directeur d'une école maternelle de Seine-et-Marne. «*Nous avons énormément de personnels qui sont prêts à assurer l'accueil des enfants. Leur démarche, qui repose sur le bénévolat, a été immédiate et spontanée. Nous avons pu organiser des rotations pour que la prise en charge des enfants puisse se faire au quotidien.*»

Partagés entre deux mondes (celui de la continuité du service public et celui de leur santé et celle de leurs proches), les agents publics continueront d'assurer leurs missions. Ils réclament simplement de la considération et du respect de la part de l'employeur. Les usagers du service public, eux, peuvent témoigner de leur reconnaissance envers les agents publics, notamment les soignants. Un appel a été lancé en ce sens, comme un rendez-vous quotidien. Depuis sa fenêtre ou son balcon, chacun peut applaudir et saluer le travail remarquable mené par les professionnels de santé dans des conditions d'extrême tension. Un témoignage d'encouragement autant qu'un geste de soutien dont l'ensemble des agents des services publics aura besoin. Pendant et après la crise.

Guillaume Lefèvre



© Ludovic Marigny/Pool-REA

Le texte autorise le gouvernement à prendre des mesures provisoires touchant au code du travail ou aux modalités d'information-consultation des CSE.

ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE SALARIÉS : CE QUI VA CHANGER

L'heure n'est pas à la trêve parlementaire. Quatre jours après sa présentation en Conseil des ministres, le Parlement a définitivement adopté le projet de loi «*Mesures d'urgence face au Covid-19*» permettant l'instauration d'un état d'urgence sanitaire de deux mois, selon le même principe que l'état d'urgence instauré au lendemain des attentats de 2015. Le texte, qui autorise le gouvernement à prendre par ordonnances une série de mesures touchant au confinement des citoyens, à la réquisition de matériel ou au soutien aux entreprises, place également les salariés en première ligne. Raison pour laquelle il fut regardé de près par les partenaires sociaux. Au-delà de l'extension du chômage partiel (*lire p. 3*), deux mesures touchent plus particulièrement le droit du travail. Dans sa version initiale, l'article 7 du projet de loi prévoyait notamment que l'employeur puisse imposer ou modifier unilatéralement et sans délai de prévenance les congés payés de ses salariés pendant la durée de confinement, dans la limite de six jours. Un accord collectif d'entreprise ou de branche sera finalement nécessaire pour déroger au délai habituel d'un mois que fixe le code du travail et ainsi autoriser un employeur à modifier les dates des congés payés de ses salariés*. Pour

Marylise Léon, secrétaire générale adjointe, «*seule la négociation collective est à même d'assurer un socle commun de garanties pour l'ensemble des salariés. Dans la situation que nous traversons, l'heure doit plus que jamais être au dialogue afin de gérer les répercussions économiques et sociales de la crise*».

Suspension du jour de carence

Le texte autorise également des dérogations en matière de durée du travail, repos hebdomadaire et repos dominical pour les entreprises de secteurs nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale. «*Les fédérations, en lien permanent avec leurs homologues patronaux, vont devoir être particulièrement vigilantes*», prévient la CFDT. Elle se félicite, en revanche, que le texte valide enfin la suspension temporaire (à savoir pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire) du jour de carence en cas d'arrêt maladie dans le secteur privé comme dans la fonction publique. Une mesure de solidarité et de justice sociale réclamée depuis des semaines par toute la CFDT.

Anne-Sophie Balle

* La mesure s'applique aux congés 2019-2020, soit ceux à prendre avant le 31 mai. Les employeurs restent libres de modifier RTT et jours du compte épargne-temps.

ÉCONOMIE

Les principales mesures annoncées

SERONT-ELLES SUFFISANTES? IMPOSSIBLE À DIRE, MAIS LES PRINCIPALES MESURES ANNONCÉES POUR SOUTENIR LES ENTREPRISES FONT L'OBJET D'UN RELATIF CONSENSUS EN CE DÉBUT DE CONFINEMENT.

A lors que les boîtes tirent le rideau les unes après les autres, le gouvernement a fait le choix de limiter la casse autant que possible afin que l'activité puisse repartir au plus vite dans les prochaines semaines. L'idée maîtresse de ce plan d'urgence est d'alléger au maximum les frais

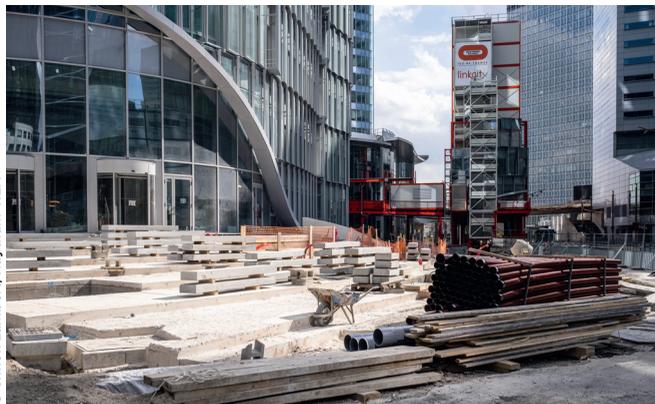
modeste pour parer aux dépenses urgentes, mais qui est annoncé comme rapide. Concernant les situations les plus difficiles, un soutien complémentaire pourra être octroyé pour éviter la faillite au cas par cas. Les entreprises qui n'ont pas de trésorerie s'inquiètent en effet du temps que vont mettre les aides à arriver, d'autant que

des élus du personnel que d'en négocier les modalités. L'État a également étendu le dispositif de chômage partiel au secteur du particulier employeur (assistantes maternelles et employés à domicile) alors qu'il n'y avait pas accès auparavant. Les particuliers doivent donc continuer à verser les salaires et se verront rembourser 80% de la rémunération nette.

Le coût des mesures

Toutes ces annonces ont un coût que le gouvernement a essayé d'évaluer (la seule mesure de chômage partiel est estimée à 8 milliards d'euros), mais la prudence reste de mise tant ces estimations dépendent de la durée du confinement et de ses modalités. Les premiers calculs se fondent sur un confinement d'un mois et d'une reprise de l'activité assez rapide par la suite. Or, jusqu'à présent, l'État tente de maintenir un certain niveau d'activité économique, mais il pourrait réviser sa stratégie et, par conséquent, augmenter sensiblement le coût de l'ensemble de ces mesures. Par souci de pédagogie, le gouvernement se contente donc pour l'instant de résumer son action à trois grands chiffres clés : 300 milliards d'aides aux entreprises, 300 milliards de garantie bancaire au niveau français et 1000 milliards de garantie bancaire à l'échelle européenne. Des montants qui ne veulent pas dire grand-chose pour le commun des mortels et qui vont certainement devoir être affinés dans les semaines à venir. Le rôle de l'Europe sera déterminant car la plupart des pays adoptent la même stratégie, ce qui impose de définir une approche commune (*lire la p. 6*). L'addition des plans d'urgence nationaux ne doit absolument pas alimenter une guerre économique entre les États membres...

Jérôme Citron



© Simon Lambert/Haytham-REA

Les salariés du BTP devraient finalement bénéficier du chômage partiel.

fixes afin que les entreprises puissent faire le dos rond et ainsi éviter de mettre la clé sous la porte. Le Parlement a adopté définitivement une loi de finances rectificative le 20 mars.

Limiter les frais fixes

Toutes les entreprises et associations auront la possibilité de reporter de trois mois leurs échéances fiscales et sociales sur simple demande. Les PME pourront également reporter le paiement de leur loyer, eau, gaz et électricité à avril. Un fonds de solidarité a été créé, alimenté par l'État, les régions et certaines grandes entreprises à hauteur d'un milliard d'euros, afin de soutenir les petites entreprises issues des secteurs qui font l'objet d'une fermeture administrative (commerces non alimentaires, restaurants, etc.). Sur simple déclaration, elles peuvent bénéficier d'une aide automatique de 1500 euros. Un montant

l'afflux des demandes crée des difficultés de connexion aux sites internet sur lesquels s'effectuent les démarches. L'État se porte également garant à hauteur de 300 milliards auprès des banques afin d'épauler les entreprises plus importantes qui auraient besoin de trésorerie.

Le recours au chômage partiel

Mais la mesure la plus visible pour les salariés reste la possibilité offerte aux entreprises qui ne peuvent rester en activité d'avoir massivement recours au chômage partiel. L'État prendra en charge 70% du salaire brut, soit environ 84% du net jusqu'à 4,5 smic (9627 euros bruts). Autant dire que cette disposition couvre la quasi-totalité du salariat concerné. Le contrat de travail est alors suspendu, pas rompu. L'entreprise peut compléter la rémunération des salariés pour que ces derniers ne soient pas pénalisés. C'est d'ailleurs une mission importante

Push web

À NE PAS RATER CETTE SEMAINE...

[Médias] "Le dialogue social n'est pas un ralentisseur mais une sécurité"

Dans un entretien pour le magazine *Décideurs*, Laurent Berger rappelle qu'il n'y a pas d'autre solution que le dialogue social pour prendre les bonnes décisions, entre nécessité de poursuivre l'activité économique et mesures de confinement. « *Le dialogue social, c'est se confronter ensemble à la situation, et la reconnaissance de ce que les salariés sont ceux qui connaissent le mieux les conditions de leur travail.* » À lire sur www.magazine-decideurs.com.

[Intersyndicale] Appel au dialogue social

Le 20 mars, huit organisations syndicales et patronales (CFDT, CGT, CFTE, FO, CFE-CGC, Medef, U2P, CPME) ont signé un appel au dialogue social et à la négociation collective pour protéger les salariés. Elles appellent les pouvoirs publics et les entreprises à « *mettre en œuvre tous les moyens indispensables à la protection de la santé et de la sécurité des salariés devant travailler* » et « *saluent l'engagement des agents des services publics et des salariés particulièrement indispensables [...] en matière de santé et de continuité d'approvisionnement* ». À lire sur www.cfdt.fr/portail/actualites.

[Communiqué] Déclaration de la Fédération des Services

La CFDT-Services demande aux employeurs, organisations patronales et pouvoir public d'adapter sans délai l'organisation du travail et de faire respecter les consignes de sécurité en lien avec les représentants du personnel, « *quitte à suspendre l'activité pour quelques heures afin d'assurer la sécurité des salariés, des clients et des usagers* ». À retrouver sur cfdt-services.fr/actualites/communiques.



REPÈRES

- BioMérieux est spécialisé dans les produits de diagnostic destinés aux laboratoires d'analyses médicales et aux industries pharmaceutiques, agroalimentaires, vétérinaires et cosmétiques. Son siège est situé à Marcy-l'Étoile, près de Lyon.
- L'entreprise emploie plus de 11 000 salariés dans 43 pays, dont 4 200 en France répartis dans neuf établissements. Son chiffre d'affaires 2019 est de 2,7 milliards d'euros.
- Historiquement majoritaire dans l'entreprise, la CFDT a gagné les élections d'octobre 2019 avec 66 % des voix, loin devant la CGT (34 %).



De gauche à droite : Christophe Arbasetti (délégué syndical central), Christelle Monier (DS), Odile Breton-Laval (DS) et Abel Couhert (DS) sont mobilisés pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés de BioMérieux.

© Syndheb

BIOMÉRIEUX LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL COMME AXE DE DÉVELOPPEMENT

LA SECTION CFDT DE BIOMÉRIEUX A NÉGOCIÉ UN ACCORD QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL QUI PROPOSE DES AMÉLIORATIONS POUR LES SALARIÉS EN LIEN AVEC L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LES RELATIONS AVEC LES MANAGERS ET LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.

C'est l'aboutissement de deux ans de travail. Commencées en 2017, les discussions relatives à la qualité de vie au travail (QVT) au sein de BioMérieux ont abouti fin janvier 2019 à « *un accord emblématique* », se félicite Christophe Arbasetti, délégué syndical central depuis trois ans. Prolongement des accords déjà existants sur ce sujet, comme l'accord santé au travail signé en 2012, il fait de la qualité de vie au travail le ferment de la politique sociale de l'entreprise. « *L'organisation du travail a occupé une large place dans la négociation de notre accord QVT. Ici, le salaire n'est pas forcément le critère le plus prégnant. Les nouveaux embauchés, par exemple, sont très*

sensibles à la conciliation des temps de vie, professionnelle et personnelle. » Mais il a fallu convaincre la direction d'aller au-delà de ses premières propositions « gadgets » et obtenir de véritables avancées en matière de qualité de vie au travail. « *Le premier accord que l'on nous a présenté était un inventaire de mesurette superficielles : des douches supplémentaires, une conciergerie, un potager... le tout estampillé "bien-être au travail", relève Christophe Arbasetti. Nous avons refusé de signer.* » Un peu désarçonnée, et pour comprendre ce qui pourrait développer l'engagement et la motivation de ses collaborateurs, l'entreprise a alors lancé une deuxième phase de consultation en associant

directement les salariés, en France et à l'étranger, par le biais d'une enquête en ligne lancée au début de 2018.

Des horaires plus souples

Des milliers d'idées ont été recueillies en une semaine. Parmi les thèmes le plus fréquemment cités par les répondants figuraient en bonne place le recours au télétravail, des horaires plus souples, la possibilité de se ressourcer au bureau (salles de repos, baby-foot...) ou de bénéficier d'aménagements de fin de carrière... La section, de son côté, militait depuis longtemps pour revoir des organisations de travail devenues trop rigides. Par exemple, les horaires fixes de présence

dans l'entreprise n'étaient plus vraiment en phase avec la réalité du territoire. Comme partout, les loyers chers du centre-ville lyonnais ont fait partir les familles dans les communes périphériques de la métropole. En fonction des heures d'ouverture de la crèche ou de l'école, certains parents, qui devaient déposer un enfant le matin avant de venir travailler, étaient souvent en retard. « *Même s'il s'agissait d'un retard de cinq à dix minutes, chaque matin, pour ces salariés, c'était la course contre la montre et le sentiment de ne pas être conformes au souhait de leur manager, souligne Christophe Arbasetti. Il a suffi de décaler pour eux de trente minutes l'heure d'arrivée pour que tout rentre dans l'ordre et supprime ce stress inutile.*

LES 3 POINTS À RETENIR

1

UN TRAVAIL DE FOND

Pour arriver à conclure un accord QVT consistant, la section ne s'est pas laissée enfermer dans une réflexion limitée au bien-être au travail avec installation de baby-foot ou salle de sieste. Elle a convaincu la direction d'aller vers des sujets de fond pour favoriser l'engagement et la motivation de ses collaborateurs : réfléchir à l'organisation du travail, assouplir les horaires, accorder quelques jours de télétravail aux salariés non éligibles, organiser des groupes d'expression et prévenir les risques psychosociaux.

2

LE RÔLE DES IRP INSCRIT NOIR SUR BLANC

L'accord QVT de BioMérieux repart, notamment, de la définition de la qualité de vie au travail de l'OMS et reprend en partie des actions et moyens déjà existants dans l'entreprise. Il propose aussi une série d'avancées à concrétiser selon un calendrier prévisionnel en annexe ainsi qu'une clause de revoyure où est réaffirmé, noir sur blanc, le rôle des instances représentatives du personnel dans l'amélioration des conditions de travail et le suivi de l'accord.

3

PRIVILÉGIER LES RENCONTRES

Les salariés qui rencontrent un problème peuvent prendre contact avec les élus CFDT par mail. Mais la réponse est toujours suivie d'une prise de rendez-vous physique. « C'est indispensable de retrouver le contact physique », affirme Christophe Arbasetti, délégué syndical central de BioMérieux, qui n'hésite pas à faire huit heures de train dans une journée pour aller rencontrer les militants d'une section pendant leur pause déjeuner ! Partout, tracts et visites de sites priment sur la communication numérique.

Les jeunes, notamment, attachent beaucoup d'importance à la flexibilité de leurs horaires. Quitte à rallumer l'ordinateur une fois que les enfants dorment. Ou à prendre une pause plus longue à l'heure du déjeuner pour faire du sport. L'articulation des temps doit être facilitée pour eux. Ils ont besoin de davantage d'autonomie. C'est ce qui rend le travail attrayant, et la direction commence à en prendre la mesure ! »

Le télétravail pour tous

C'est ensuite grâce à l'instauration de jours de « flex job » que la CFDT a marqué des points. BioMérieux compte environ 50% de cadres, 30% de techniciens et agents de maîtrise et 20% d'ouvriers. « Pour les cadres, le télétravail était relativement facile à mettre en place (et il est effectif depuis 2012). Mais nous avons réussi à obtenir pour tous les salariés non éligibles au travail à distance (par exemple les personnes qui travaillent en laboratoire) de pouvoir travailler chez elles entre un et six jours par an. » Ces jours de « flex job » peuvent être utilisés pour suivre une formation en ligne qui ne demande pas de présence physique dans les locaux de l'entreprise ou pour rédiger des comptes rendus (qui représentent maintenant 70% du travail du laborantin), lesquels ne nécessitent pas non plus d'être devant une paillasse de laboratoire ! La direction, réticente au début, a finalement constaté que les salariés concernés (un tiers des effectifs) prenaient ces journées « flex job » sans abuser (entre un et trois jours par salarié concerné en 2019).

« Conséquence, en 2020, lors des NAO, le nombre de jours "flex job" a été porté à neuf par an !, se réjouit Christophe. En coulisses, nous avons briefé les salariés : n'abusez pas de ce dispositif sous peine de le faire disparaître. »

Dans le même temps, les militants s'intéressent de près aux télétravailleurs un peu trop demandeurs, qui souhaitent rester chez eux. Régulièrement, elle met en garde contre le risque de désocialisation que cela représente. « Pour nous, le collectif de travail prime. Vouloir

télétravailler plus est souvent le signe d'un malaise avec l'équipe. Nous sommes donc très vigilants. »

Mesurer les risques psychosociaux

L'accord qualité de vie au travail a également beaucoup aidé à la prise en compte des risques psychosociaux. Une première enquête avait été lancée sur un site en Isère, où un risque élevé avait été détecté. Rapidement, l'entreprise a étendu l'opération en organisant une consultation nationale. Pour chaque établissement, une grande campagne de mesure du stress a donc eu lieu en 2019. La section CFDT a participé à l'élaboration du questionnaire avec le cabinet d'expertise. « Certaines questions devaient être reformulées pour préserver l'anonymat des salariés, quelle que soit leur place dans l'entreprise. C'était une condition sine qua non pour récolter le plus de réponses possibles. »

Par ailleurs, la section a multiplié les informations pour inciter les salariés à s'exprimer à cette occasion sur leurs conditions de travail et leurs relations avec leurs collègues et managers. À chaque fois que des résultats inquiétants émergeaient sur un site, des rencontres entre les équipes et la DRH ont été organisées pour trouver des solutions en interne. « Et partout où l'on a détecté des problèmes, nous avons intégré les comités de pilotage sur l'évaluation des RPS », explique Christophe. La CFDT a également demandé que la tenue de réunions entre les managers de site qui travaillent isolément soit encouragée. « Il faut qu'ils puissent se rencontrer et échanger sur des problématiques communes et les bonnes pratiques. C'est inscrit noir sur blanc dans l'accord QVT. Nous allons voir si cela se met en place », indique Christophe.

Redonner du sens au travail

« Toute la journée, je mets des tubes dans des boîtes, pour quoi faire ? », s'interrogent certains salariés. « Depuis vingt ans, j'entends des salariés de BioMérieux me dire qu'ils ne savent pas à quoi sert leur travail », observe Christophe. Pourtant,

dans une industrie qui devrait a priori être perçue comme bénéfique pour la société, en ce qu'elle permet de sauver des vies, le manque de pédagogie s'accompagne d'une perte de repères qui nuit gravement à l'implication des collaborateurs. L'accord QVT remet donc au goût du jour des formations produites destinées aux salariés. « Une demi-journée de formation pour les nouveaux embauchés, ce n'est pas suffisant. Nous avons demandé plus, et aussi que la direction communique à chaque fois qu'elle met au point une nouvelle gamme de produits. Tous les salariés doivent savoir ce qu'ils fabriquent et pourquoi », poursuit Christophe.

Dans l'accord, d'autres têtes de chapitre proposent des pistes d'amélioration à concrétiser : aider les aidants (mise en place de dons de RTT abondés par l'entreprise), mettre en place des conférences de développement personnel, faire des propositions d'aménagement de fin de carrière, surveiller le stress causé par certains open spaces, faciliter l'expression des salariés et la reconnaissance du droit à l'erreur. Enfin, il est rappelé que la déconnexion est un droit : même dans une entreprise multinationale, les salariés ne doivent pas culpabiliser de ne pas répondre aux mails pendant leur temps de repos.

Au final, l'accord QVT a permis des avancées et constitue un socle pour la mise en œuvre d'actions futures : à ce titre, un calendrier prévisionnel de suivi de l'accord et des actions à déployer figure en annexe. « C'est un accord opposable, souligne Christophe Arbasetti. Les salariés doivent s'y retrouver et dénoncer des conditions de travail qui seraient moins-disantes. Tout n'est pas parfait, bien sûr, mais cet accord constitue un excellent tremplin pour adapter le travail aux évolutions sociales qui traversent l'entreprise. En tant que syndicalistes, nous avons à cœur d'accompagner tous ces changements vers l'entreprise de demain. »

Claire Nillus



© Xinhua-RÉA

À la mi-mars, Christine Lagarde a annoncé des mesures de soutien financier.

UNION EUROPÉENNE AU SECOURS DES ÉCONOMIES

Comment soutenir les économies européennes face au choc de la pandémie? La Banque centrale européenne a pris la décision, dans la nuit du 18 au 19 mars, de débloquent un plan d'aide massif de 750 milliards d'euros. « *Ce programme de rachat d'urgence face à la pandémie via des rachats de dettes publique et privée sera réalisé d'ici à la fin de l'année* », précisait la Banque centrale dans un communiqué. « *La BCE a sorti ce qu'elle appelle son bazooka, commente Anne-Juliette Lecourt, économiste à la CFDT. En rachetant les dettes des États et des entreprises, elle réinjecte des liquidités et offre plus de marge de manœuvre aux banques pour prêter aux entreprises et aux États, avec le risque que tout repose sur leur bonne volonté. L'argent doit aller à l'économie réelle. Les États doivent tout faire pour relayer la politique monétaire de la BCE en aidant les entreprises et les ménages, y compris dans un deuxième temps, car il faudra articuler ces mesures d'urgence avec la construction d'un nouveau modèle de développement économique durable et résilient.* » C'est tout le sens d'un appel lancé à l'initiative de la Confédération

européenne des syndicats, signé par son président, Laurent Berger, Yvan Ricordeau et Philippe Portier, secrétaires nationaux CFDT respectivement chargés des questions européennes et de la politique industrielle. La liste des signataires, personnalités, économistes et universitaires s'allonge de jour en jour*.

Pour l'investissement durable

« *Nous devons nous assurer que les mesures d'urgence qui devraient être mises en place maintenant seront suivies de mesures plus structurelles et plus saines pour promouvoir l'investissement et le développement économique durable*, est-il rappelé. *Nous devons profiter de l'actuelle révision de la gouvernance économique dans l'Union européenne récemment lancée par la Commission européenne : une révision complète du cadre budgétaire européen est absolument nécessaire, sur la base de principes économiques sains.* » Il y aura un avant et un après, promet-on. C'est le moment de le prouver.

Marie-Nadine Eltchaninoff

* Le texte « *Make money on value, not on health* » est à retrouver sur le site de la CES, rubrique « Documents ».

UN SURSIS BIENvenu POUR LES CHÔMEURS EN FIN DE DROITS

C'est une bouffée d'oxygène pour 60 000 à 90 000 demandeurs d'emploi qui arrivaient à la fin mars au bout de leurs droits. Reconnaisant une situation particulière pour les chômeurs qui risquent d'être en fin de droits sans pouvoir retrouver un emploi, la ministre du Travail a confirmé que leur allocation serait prolongée au moins pour le mois d'avril. Une prolongation jugée indispensable par la vice-présidente (CFDT) de l'Unédic, pour qui « *on ne peut pas ajouter de l'angoisse à l'angoisse et des problèmes aux problèmes dans la période* ». À cela s'ajoute une autre mesure, le report au 1^{er} septembre de l'entrée en vigueur du nouveau mode de calcul de l'allocation inscrit dans la réforme de l'assurance-chômage, initialement prévu au 1^{er} avril.

RETRAITÉS : CONSEILS AUX PARTICULIERS EMPLOYÉS

La CFDT-Retraitées a choisi d'utiliser son adresse contact@retraites.cfdt.fr pour guider les retraités en situation de dépendance qui souhaitent remplir le formulaire « Justificatif de déplacement professionnel » et le remettre à leur employé. Ceux qui préfèrent ne pas faire appel à leur employé doivent le déclarer en chômage partiel, via le formulaire disponible sur www.cesu.urssaf.fr. Une fois rempli et envoyé, le Cesu communiquera le montant de l'indemnisation à 80% à verser au salarié.

DÉCÈS DE JOÃO FELÍCIO DE LA CUT

Le 19 mars, Laurent Berger a adressé une lettre de condoléances à Sérgio Nobre, président de la CUT du Brésil, militant syndical qui a su cultiver une relation étroite avec la CFDT. « *Nous garderons le souvenir de cet ami proche avec qui on pouvait parler de mille choses pendant des heures. Avec une grande capacité d'analyse des situations. Son influence sur le syndicalisme international, en tant que président de la CUT, responsable des relations internationales et président de la Confédération syndicale internationale (CSI), a été considérable* », a déclaré le secrétaire général de la CFDT.

Repères

SMIC BRUT

Au 1^{er} janvier de chaque année



ÉVOLUTION DE L'INDICE DU SALAIRE HORAIRE DE BASE DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS (SHBOE)

Au 4^e trimestre 2019 (résultats provisoires)
+ 0,2%



+ 1,7% sur un an

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (HORS TABAC)*



En janvier 2020, sur un mois (résultats définitifs) : - 0,6%

* Ici, cet indice ne se rapporte pas à l'ensemble des ménages mais à ceux du premier quintile de la distribution des niveaux de vie (les 20% dont le niveau de vie est le plus faible), utilisé depuis janvier 2013 pour la revalorisation automatique du Smic.

HAUSSE DE L'INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Au 4^e trimestre 2019 : 130,26 (base 100 au 4^e trimestre 1998)



+ 0,95% sur un an

URGENCE

VENEZ EN AIDE AUX VICTIMES

CORONAVIRUS



Face au Coronavirus, et pour maintenir son activité dans le respect des règles de sécurité recommandées par le Ministère de la santé, le Secours populaire en appelle à la mobilisation de tous et aux dons financiers.



Faites un don sur secourspopulaire.fr



URGENCE

PERMANENCE DE LA CFDT-PARIS

Une cellule d'aide destinée aux travailleurs parisiens



© Denis/RÉA

Les permanences à distance et outils divers (FAQ...) se multiplient dans les structures CFDT pour répondre aux interrogations des salariés.

Je suis confinée et je n'ai plus besoin que la nounou vienne garder mes enfants. Quelle est la marche à suivre?», «Je suis intérimaire dans la restauration et j'ai perdu mon boulot du jour au lendemain. Que faire?» Voilà le type de questions qui arrivent dans la messagerie de la cellule d'aide syndicale mise en place par la CFDT-Paris à l'intention des travailleurs parisiens, quel que soit leur statut – salarié, agent public, indépendant ou particulier

employeur. Cette permanence s'adresse indifféremment aux militants, aux adhérents et aux non-adhérents. «Les travailleurs parisiens sont nombreux à s'interroger sur les conséquences de la crise du coronavirus, notamment ceux qui travaillent dans les commerces alimentaires, dans la grande distribution, ou encore les assistantes maternelles», développe Fabian Tosolini, secrétaire général adjoint de la CFDT-Paris. Les questions portent tout autant sur les

protections individuelles contre la contamination au Covid-19 que sur l'impact économique de la crise et les mesures de chômage partiel dont les salariés peuvent bénéficier. Nous mettons à leur disposition toute l'expertise de notre réseau militant.»

Numéro et mail à diffuser

Six militants répondent aux questions posées par téléphone au 0142038800 (du lundi au vendredi, de 9 heures à 16h30) ou par mail, adressé à covid19@cfdt.paris.com. «Le juriste de la CFDT-Paris traite directement toutes les problématiques relevant du droit du travail et du droit commun, détaille la CFDT-Paris. Nous utilisons également les outils fournis par les fédérations comme la foire aux questions (FAQ) de la CFDT-Services. Il arrive également que nos interlocuteurs nous sollicitent sur des sujets d'ordre sanitaire, auquel cas nous les orientons vers les sources autorisées.» Face à l'épidémie, la CFDT-Paris joue la carte de la solidarité.

Marie-Nadine Eltchaninoff

SYNDICAT DÉFENSE EN FINISTÈRE UN CENTENAIRE PLEIN D'AVENIR

Faire de la CFDT l'acteur incontournable des cent prochaines années», plaisante Thomas

Da Cruz, secrétaire général du Syndicat CFDT Défense en Finistère, à l'occasion du centenaire du syndicat. Un siècle d'implantation en territoire breton au service des personnels privés et publics de l'arsenal, d'abord sous la bannière de l'Union des catholiques de l'arsenal, puis de celle de la CFTC dès 1920. «C'est le plus vieux syndicat de la fédération», insiste Sophie Morin, secrétaire générale de la Fédération des Établissements et Arsenaux de l'État (FEAE). Son action contribue à faire de la Bretagne une terre orange!»

Défendre les valeurs

Front populaire, Seconde Guerre mondiale, Mai 68... «Le syndicat a été de toutes les luttes, aux côtés des défenseurs des libertés et aux côtés des partisans de l'émancipation», se félicite Thomas Da Cruz. Combatif sur les valeurs, le syndicat l'est aussi pour ses 1300 adhérents, salariés de Naval Group ou agents publics du ministère des Armées. Alors que des milliers d'emplois ont disparu ces dernières décennies à Brest, les ambitions du syndicat sont claires : maintenir de l'activité sur le territoire et construire un avenir partagé. L'engagement du syndicat dans le Pacte du pouvoir de vivre s'inscrit dans cette logique. «Pendant plus d'un siècle, nous avons été force de proposition. La transition écologique sera génératrice d'emplois. Les énergies marines renouvelables, par exemple, nous offrent de nombreuses opportunités, argue le secrétaire général. Anticiper les besoins doit nous permettre de rester un acteur incontournable du dialogue social, mais aussi de renforcer notre audience auprès des agents.» Rendez-vous en 2120.

Guillaume Lefèvre

COOPÉRATION ENTRE L'UNION RÉGIONALE D'ÎLE-DE-FRANCE ET L'AGEFIPH

Les permanences du handicap

Monter un dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), se renseigner sur ses droits, demander un accompagnement face à une difficulté professionnelle ou administrative ou encore trouver un appui pour la négociation d'un accord... À Bobigny (93), lors des «rendez-vous du handicap», les sujets ne manquent pas! Depuis bientôt un an, tous les premiers lundis du mois, les militants du groupe Ressources handicap de l'Union régionale d'Île-de-France, avec le soutien de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) sont là pour

répondre aux interrogations des adhérents sur le handicap. Lors de cette permanence mensuelle, une vingtaine de militants se relayent, à chaque fois en binôme, un militant du privé et un autre du public, pour informer les adhérents. «Nous recevons des gens de tous les secteurs d'activité. Ils viennent des métiers de la construction, de la santé, de la restauration, explique Nadia Bosc, secrétaire régionale chargée de la question du handicap au sein de l'URI. Nous sommes là pour apporter une aide à ceux qui s'interrogent ou qui se retrouvent confrontés à des employeurs qui ne prennent pas en compte ou méconnaissent les spécificités liées au handicap.»

Des droits à faire valoir

La permanence connaît un certain succès (en 2019, plus d'une quarantaine de personnes ont été accueillies et accompagnées) et fait des émules. Depuis janvier, Nicole Bunel, membre du groupe Ressources handicap et ancienne éducatrice spécialisée au sein de la fonction publique hospitalière, s'occupe d'une nouvelle permanence à la Défense (92), tous les premiers mardis du mois. «Il y a de plus en plus de demandes. Les gens sont usés, ils prennent conscience qu'ils doivent faire valoir leurs droits, que leur employeur doit les protéger et leur apporter des réponses quand le travail dégrade leur santé.»

Guillaume Lefèvre