

ÉDITORIAL

Alerte : violences
familiales en hausse

© Virginie de Galzain

Le confinement, si justifié soit-il, s'accompagne d'une flambée des violences familiales, et des vies sont en jeu. Les chiffres de la police et de la gendarmerie révèlent une hausse de plus de 30% de demandes d'intervention en à peine une semaine. Les situations de tension sont aggravées par une augmentation des addictions. Il n'est pas difficile d'imaginer l'enfer vécu par les femmes exposées à des violences sexuelles, physiques ou psychologiques – ou des enfants victimes de maltraitance. La situation exige la plus grande vigilance. Si l'on se sent menacée, si l'on est témoin de violences dans son voisinage, il faut donner l'alerte par tous les moyens. Le 3919, numéro national Violences Femmes Info, permet d'obtenir un soutien et des conseils, le 119 en cas de violences contre des enfants, le 06 69 39 19 39, service aux adhérents CFDT, le 114 (par SMS) ou enfin le 17. Les violences familiales sont l'affaire de tous.

Béatrice Lestic,
secrétaire nationale

• DIALOGUE SOCIAL : AMÉNAGEMENT
DES RÈGLES RÉGISSANT LES CSE P. 2
• CHÔMAGE PARTIEL : DES DEMANDES EN
HAUSSE... ET UN RISQUE DE DÉRIVE P. 3



© Frédéric Achdou/REA

La CFDT souhaite que soient discutées les conditions de reprise d'activité avec les salariés et leurs représentants...

GUIDE DE BONNES PRATIQUES

CONCILIER SANTÉ, SÉCURITÉ
ET CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

- LA CFDT A ÉLABORÉ UN DOCUMENT SUPPORT POUR VENIR EN APPUI DES DISCUSSIONS DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE.
- PLUSIEURS BRANCHES ONT DÉJÀ FINALISÉ LEUR PROPRE GUIDE, ET LES ACCORDS SUR LA GESTION DES CONGÉS ET L'ACTIVITÉ PARTIELLE SE MULTIPLIENT DANS LES ENTREPRISES.

Depuis l'annonce du confinement, le 16 mars, poursuite de l'activité et protection des travailleurs n'ont jamais été autant liées. Les organisations syndicales en ont fait une priorité absolue – globalement partagée par les entreprises, dont les mesures de prévention sont scrutées de près. En ce sens, le ministère du Travail annonçait fin mars la mise en place d'une cellule d'experts chargée de formuler des fiches conseils (par secteur ou métier) et ainsi permettre aux entreprises de poursuivre leur activité tout en préservant la santé des salariés. « C'est oublier le rôle du dialogue

social, s'agace Catherine Pinchaut, secrétaire nationale CFDT. *Les règles sanitaires applicables à l'ensemble de la population tout comme les ordonnances adoptées ces derniers jours ont un impact certain sur la vie économique de notre pays. Mais elles ne sauraient s'affranchir de discussions préalables indispensables dans les branches, les entreprises et les territoires, au plus près des besoins.* »

Une base de travail à investir

C'est tout l'enjeu du guide de bonnes pratiques élaboré par la Confédération. Un support destiné aux organisations et aux militants

pour leur permettre d'engager le dialogue avec leur employeur, les chambres patronales ou au sein des CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles). Le premier axe, vital pour les branches et entreprises qui doivent assurer la continuité de l'activité économique du pays, touche à « la mise en place de conditions d'hygiène et de sécurité adaptées sur les lieux de travail ». Équipement individuel, nettoyage des lieux, circulation dans l'entreprise y sont abordés, et une attention particulière a été portée à la permanence des services de santé au travail, dont les missions viennent d'être modifiées par ...

... ordonnance (*lire l'encadré*). Le second axe concerne l'adaptation de l'organisation du travail et du dialogue social en temps de crise sanitaire. Pendant cette période, « *l'ensemble des mesures prises dans le cadre de la loi d'urgence sanitaire doivent systématiquement faire l'objet d'un dialogue économique et social dans le cadre des CSE. Les accords de branche et d'entreprise doivent également encadrer ces mesures* », précise le guide confédéral.

Le cas emblématique du BTP

Dès les premiers jours de la crise, de grandes entreprises sont parvenues, par un dialogue social de qualité, à lier santé, sécurité et continuité d'activité (*lire les p. 4 et 5*). En parallèle, plusieurs branches finalisent ou ont finalisé leur guide de préconisations*. Le plus emblématique est sans doute celui du BTP – où l'injonction gouvernementale à la reprise d'activité avait provoqué colère et incompréhension côté syndical. Après dix jours de discussions animées, la FNCCB-CFDT a décidé de valider le guide agréé début avril par les différents ministères concernés (Santé, Travail, Logement). « *Nous veillerons à ce que soient discutées les conditions de reprise d'activité avec les salariés et leurs représentants au regard des particularités locales, et à ce que la recommandation adressée aux entreprises de ne pas*

faire intervenir les apprentis sur les chantiers soit appliquée », insiste la fédération.

Du côté des industries alimentaires, c'est un large accord (CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO) qui a été trouvé et qui prévoit une mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) utilisé pour des actions de prévention, d'information et de formation des salariés. L'organisation du travail est également repensée en lien avec les IRP afin, par exemple, d'« *identifier les ressources mobilisables pour pallier un manque d'effectifs* » (retraités, formation accélérée, mobilité...). Le guide appelle enfin chaque entreprise à regarder les plans de continuité d'activité de leurs fournisseurs, clients et prestataires pour mieux en comprendre les tenants et les aboutissants. Dernier exemple en date, le guide à destination des employeurs et salariés des entreprises de transport de fonds et de valeurs (qui cumulent les contraintes de la logistique, du transport et de la sécurité) vient d'être diffusé. Il prévoit notamment le « *décalage des prises de service toutes les 10-15 minutes afin de limiter le nombre de techniciens présents simultanément dans les locaux de stockage* ».

Anne-Sophie Balle

* L'ensemble des guides confédéral et sectoriels sont disponibles dans l'espace ARC sur www.cfdt.fr.

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL MOBILISÉS

Dans la deuxième vague d'ordonnances adoptées le 1^{er} avril en Conseil des ministres, celle touchant aux services de santé au travail était très attendue, compte tenu de leur rôle dans le respect des conditions de santé et de sécurité des travailleurs. Dans le souci de soulager la médecine de ville et la médecine hospitalière, l'ordonnance accorde aux médecins du travail le droit de prescrire des arrêts de travail liés au coronavirus, et donc de participer à son dépistage. Pour dégager du temps, certaines visites obligatoires se voient suspendues et reportables jusqu'au 31 août – à l'exception des visites d'embauche et celles destinées aux travailleurs vulnérables.

Par ailleurs, l'ordre des priorités des missions est revu, celles-ci étant recentrées sur la diffusion de messages de prévention et l'appui à la mise en œuvre des mesures de prévention. Il s'agit plus spécifiquement d'accompagner la mise en place des dispositions inscrites dans les fiches métiers et les guides pratiques sectoriels que le ministère du Travail a commencé à diffuser. Or « *un accompagnement optimal implique de pouvoir croiser des réalités de travail différentes au sein d'un même secteur et potentiellement à risque, ce qui n'est pas toujours évident dans un contexte où les salariés sont, par nature, sous tension* », souligne Catherine Pinchaut.



© Denis Allard/REA

Tant que dure l'état d'urgence sanitaire, les comités sociaux et économiques ont la possibilité d'utiliser la visioconférence et la conférence téléphonique.

DIALOGUE SOCIAL AMÉNAGEMENT DES RÈGLES RÉGISSANT LES CSE

Les IRP ne sont pas en vacances, tant s'en faut. Pour que soit préservé leur fonctionnement tout en respectant les règles de confinement, le gouvernement a jugé utile d'assouplir certaines dispositions. Dans le lot des nouvelles ordonnances prises en Conseil des ministres le 1^{er} avril, celle « portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel » prévoit trois modifications majeures. La première élargit les possibilités de recours à la visioconférence et à la conférence téléphonique pour tenir toutes les réunions de CSE (et CSE central) à distance – « *à titre dérogatoire et temporaire* », précise l'article 6, donc uniquement pendant le temps que durera l'état d'urgence sanitaire. Cet assouplissement est également valable pour toutes les autres réunions d'instance prévues par le code du travail. En cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique, un recours par l'employeur au dispositif de messagerie instantanée est autorisé. La deuxième modification a trait à l'aménagement des délais d'information et de consultation des CSE touchant aux nouvelles règles de durée du travail ou de prise de jours de repos (RTT, jours de repos des salariés en

convention de forfait, jours sur un compte épargne-temps) tels qu'édictés par l'ordonnance du 25 mars 2020. La règle précédemment en vigueur donnait un mois de délai au CSE pour rendre un avis consultatif avant que l'employeur puisse mettre en œuvre sa décision. La nouvelle ordonnance permet une mise en œuvre immédiate, « *concomitante à l'information du CSE* ». Cette dernière se faisant « *sans délai et par tout moyen* ». Le CSE garde néanmoins la possibilité de rendre un avis dans le mois qui suit... ce qui, de fait, en limite la portée.

Délai de trois mois

La troisième modification réside dans la suspension ou le report des élections CSE en cours dans certaines entreprises. C'est l'objet de l'article 1 de l'ordonnance, qui suspend le processus électoral en cours « *à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire* ». Les directions disposeront ainsi d'un délai de trois mois afin de relancer ledit processus. Si l'événement devait se produire entre deux tours d'élections, cela ne remettrait pas en cause les résultats du premier tour. Les mandats en cours sont donc protégés et prorogés pendant cette période.

Emmanuelle Pirat

CHÔMAGE PARTIEL DES DEMANDES EN HAUSSE... ET UN RISQUE DE DÉRIVE

Selon le ministère du Travail, un salarié du privé sur quatre serait à présent en chômage partiel, soit 5 millions de travailleurs qui ne peuvent plus du tout travailler ou ne travaillent plus à temps plein. Avec ce dispositif, largement ouvert pour traverser la crise sanitaire, l'État prend en charge 84% du salaire net et jusqu'à 100% de celui des personnes au Smic. Pour l'entreprise, la mesure est indolore : le contrat de travail étant suspendu, elle n'est pas tenue de combler le manque à gagner subi par le salarié. Alors que ce dispositif était très peu utilisé, l'exécutif a décidé d'y avoir massivement recours pour faire face à la crise sanitaire. Dès les premiers jours du confinement, le gouvernement a décidé de rehausser le plafond, passé d'un Smic à 4,5 Smic, ce qui concerne donc la quasi-totalité des salariés. Le dispositif a aussi été ouvert aux employés à domicile, aux assistantes maternelles et à tous les cadres au forfait-jours... alors qu'ils n'y avaient droit que lorsque leur établissement fermait. Résultat, la demande a largement dépassé les estimations des pouvoirs publics, et le coût de cette politique explose. La ministre du Travail parle aujourd'hui de 11 milliards d'euros sur trois mois (pris en charge aux deux tiers par

l'État et pour un tiers par l'assurance-chômage) alors que le budget rectificatif voté à la mi-mars par les parlementaires ne prévoyait que 8 milliards.

Le devoir d'alerte des élus

La question du coût est d'autant plus sensible que nombre de remontées de terrain révèlent que certains chefs d'entreprise seraient tentés de déclarer des salariés au chômage partiel tout en continuant à leur demander des services « pour le bien de l'entreprise », une pratique totalement illégale. « *Le chômage partiel, c'est sûrement la moins mauvaise des solutions de crise, mais il ne faut pas que les entreprises abusent* », a indiqué Laurent Berger, citant SFR, qui aurait souhaité basculer 50% de son effectif dans le dispositif alors que la majorité de ses salariés pourrait être en télétravail. À ce titre, les élus des personnels ont un rôle d'alerte essentiel à jouer afin que cette mesure – qui évite les licenciements et protège le pouvoir d'achat des salariés – ne soit fragilisée. La CFDT estime d'ailleurs que nombre d'entreprises pourraient au minimum combler le manque à gagner pour les salariés. Elle appelle à l'ouverture de négociations au sein de chaque entreprise et dans les branches professionnelles.

Jérôme Citron

En cette période de crise sanitaire, l'État prend en charge 84% du salaire net (jusqu'à 4,5 Smic) des salariés qui ne travaillent plus ou plus à temps plein.



© Xavier Poppy/RÉA

FONCTIONS PUBLIQUES PRÉPARER LA SORTIE DE CRISE

L'audioconférence organisée au tout début du mois d'avril entre le secrétaire d'État Olivier Dussopt et les organisations syndicales de la fonction publique fut l'occasion d'anticiper, pour la première fois, la sortie de crise. « *Nous avons obtenu qu'un conseil commun de la fonction publique [CCFP] extraordinaire se tienne dès la fin du confinement, se félicite Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT-Fonctions publiques. Il sera indispensable de tirer tous les enseignements de cette crise et de construire un bilan partagé.* » Aussi attend-elle des précisions en ce qui concerne le calendrier de l'agenda social et la confirmation du rendez-vous salarial – et ce, alors que l'Insee pointe une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Extension du télétravail

Après l'envoi d'un courrier au ministre, le 31 mars dernier, sur la situation des télétravailleurs, elle souhaite que des directives plus incitatives soient données afin que l'employeur public puisse fournir à chaque agent « *l'encadrement des horaires et des rythmes de travail, les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail* ». La CFDT insiste pour que la garde d'enfants ne constitue pas un motif de refus de télétravail et que les rythmes de travail tiennent compte des contraintes liées à l'urgence sanitaire. « *Il faut faire confiance aux agents, mais également accepter que la capacité de travail ne soit pas la même à un moment où chacun concilie des contraintes multiples ! Il est de la responsabilité des employeurs d'en tenir compte.* » Un point d'alerte sur la situation des contractuels, notamment dans la territoriale, a été émis. « *Des employeurs envisagent de rompre ou de ne pas renouveler les contrats. C'est inacceptable !* »

Guillaume Lefèvre

Push web

⬇️ À NE PAS RATER
CETTE SEMAINE...

[Interview] "Personne n'a envie d'être à la place de nos salariés"

« *Depuis le 31 mars, les masques sont arrivés, ce qui a rassuré. Mais l'ambiance reste très anxiogène. Il faut se mettre à la place des assistantes de caisse qui, malgré le Plexiglas, sont à 50 cm des clients.* » Sylvain Macé, délégué national CFDT de Carrefour, fait le point sur la situation des 100 000 salariés du groupe Carrefour qui s'exposent chaque jour au risque de contamination. Le dialogue social a permis d'améliorer les mesures de protection mais la direction ne communique pas au sujet de la santé des salariés. La CFDT de Carrefour évalue à deux ou trois par magasin le nombre de salariés malades. Entretien à lire dans son intégralité sur www.cfdt.fr, rubrique « Actualités ».

[Enquête] Mon travail à distance, j'en parle !

Avec le confinement, le télétravail s'est imposé à tous ceux dont le métier ou le poste est compatible avec cette forme d'organisation du travail, le plus souvent dans la plus grande improvisation. Équipement inadapté au télétravail en continu, difficultés de connexion, coordination d'équipe chronophage, conciliation acrobatique avec la garde d'enfants... : tous les télétravailleurs expérimentent aujourd'hui le meilleur et le pire de cet exercice. Témoigner de ce vécu permettra de nourrir le débat sur l'organisation du télétravail dans les entreprises et les administrations. Tel est l'objectif de l'enquête en ligne lancée par le cabinet de conseil Res publica, une initiative à laquelle la CFDT s'associe. À retrouver sur la plateforme <https://mon-travail-a-distance.jenparle.net>.

RTE

UN ACCORD DE DIALOGUE SOCIAL ADAPTÉ À LA CRISE DU COVID-19

À RTE, "OPÉRATEUR D'IMPORTANCE VITALE", AFIN DE GARANTIR L'ACHEMINEMENT D'ÉLECTRICITÉ EN FRANCE, LES ORGANISATIONS SYNDICALES ONT NÉGOCIÉ UN ACCORD ASSURANT UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ PENDANT LA DURÉE DE LA CRISE SANITAIRE.

Réseau de transport d'électricité assure le transport de l'électricité sur les lignes à haute et très haute tension entre les fournisseurs d'électricité (français et européens) et les consommateurs, et doit garantir en temps réel le bon fonctionnement et la sûreté du système. Dès le début du confinement en France, les organisations syndicales de RTE ont voulu sécuriser le dialogue social pour que le plan de continuité de l'activité puisse se réaliser dans le respect des conditions de sécurité des agents mobilisés. Dès le 20 mars, un accord de dialogue social a été conclu pour une période initiale qui court jusqu'au 15 avril. Il pourra être renouvelé par les parties chaque mois jusqu'au 30 juin. Ses objectifs : protéger les salariés dans la poursuite de l'activité, préserver le dialogue social pendant cette situation exceptionnelle, définir les modalités d'information des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel (IRP) quant aux mesures prises en matière d'organisation du travail.

Dispositions exceptionnelles et temporaires

« Nous souhaitons que soient précisées et encadrées les conditions d'échange spécifiques dans ce contexte particulier », explique Laure Lamoureux, déléguée syndicale centrale CFDT de RTE (avec 700 adhérents, c'est la deuxième organisation syndicale, derrière la CGT). L'accord définit donc les nouvelles modalités de réunions CSE et CSSCT dans le respect des normes

de confinement : celles-ci auront lieu en visioconférence, par Skype ou, à défaut, par téléphone. « Pour l'instant, c'est le téléphone qui marche le mieux », affirme Laure, car les réseaux sont complètement saturés. En temps normal, le nombre de télétravailleurs simultanés n'excède pas 500 ou 600. Depuis le début du

alléger les ordres du jour autant que possible », poursuit Laure. En ce qui concerne les réunions qui nécessitent de voter, le vote à distance sera mis en place. Autre spécificité temporaire : afin de bien centrer les échanges sur les difficultés de la période, l'employeur ne doit pas procéder à des convocations unilatérales

informations quotidiennes par mail à tous les élus et les IRP sur le nombre de cas avérés ou de suspicion de Covid-19 et leur mise en quatorzaine.

Les points de vigilance

« Environ 50 % des agents sont en télétravail, les autres se trouvent sur le terrain pour dépanner, aiguiller les flux d'électricité, etc. Un certain nombre de chantiers doivent être maintenus pour que tout le monde puisse être desservi. La question qui se pose à nous est de déterminer les critères des chantiers prioritaires afin de ne pas exposer inutilement du personnel. Nous avons demandé et obtenu la liste des chantiers d'ingénierie établie par la direction, et nous l'étudions de notre côté. Pour la maintenance, nous souhaitons limiter les interventions aux dépannages et aux opérations qui visent à se prémunir d'un "pic d'avarie" qui aurait un impact sur la continuité de fourniture à court terme », détaille Laure. La section CFDT de RTE veille aussi particulièrement aux journées à rallonge des salariés qui cherchent à tout combiner - confinement, école à la maison et objectifs professionnels dans le respect de leur mission de service public. « Certains managers ont reçu des consignes afin de se montrer compréhensifs avec les parents qui télétravaillent tout en gardant leurs enfants, surtout s'ils sont dans des conditions difficiles, confinés dans de petits appartements... Le point positif est que les managers qui émettaient des réserves, avant la crise, sur l'investissement de leurs équipes à distance du bureau sont complètement rassurés ! », souligne Laure.



© DR

Voulant garantir la sécurité des agents mobilisés, les organisations syndicales ont conclu avec la direction de RTE un solide accord de dialogue social.

confinement, 4000 personnes se connectent en même temps. Heureusement, ces problèmes de connexion commencent à s'atténuer car des recommandations ont été émises pour libérer le plus possible la bande passante en journée. » Compte tenu de ces difficultés, les élus peuvent demander à recevoir les documents de préparation des réunions sur une adresse mail externe à l'entreprise. Dans le souci de fluidifier les échanges, le nombre d'interventions doit être décidé par chaque délégation avant la tenue des réunions téléphoniques. « Et sachant que ce mode de réunion ne facilite pas la tenue de longs débats, nous nous sommes mis d'accord pour

mais rédiger l'ordre du jour des CSE et CSEC conjointement avec les organisations syndicales. Toutes ces modalités ont pour but d'inciter la direction à informer le plus rapidement possible toutes les organisations syndicales et les IRP au sujet des consignes données par les pouvoirs publics et du plan de continuité des activités élaboré par RTE. À cet effet, l'accord acte un certain nombre de rendez-vous pendant toute la durée de la crise sanitaire : une réunion hebdomadaire de la direction de l'entreprise avec les délégués syndicaux centraux, des échanges au fil de l'eau avec les délégués syndicaux sur les mesures à prendre dans le cadre de leur exercice et des

Claire Nilus

STMICROELECTRONICS

UNE POURSUITE D'ACTIVITÉ BIEN NÉGOCIÉE

CHEZ STMICROELECTRONICS, LE CONFINEMENT AVAIT ÉTÉ ANTICIPÉ POUR QUE LES USINES NE SOIENT PAS À L'ARRÊT. LES ORGANISATIONS SYNDICALES ONT PU MENER RAPIDEMENT UNE NÉGOCIATION ET SIGNER DEUX ACCORDS, L'UN SUR LA SÉCURITÉ, L'AUTRE SUR LES RÉMUNÉRATIONS.

A lors que l'industrie est à la peine avec un nombre considérable d'usines à l'arrêt, le groupe franco-italien fait un peu figure d'exception depuis le début du confinement. Que ce soit à Crolles (Isère, 4 000 salariés), Rousset (Bouches-du-Rhône, 2 500 salariés) ou Tours (Indre-et-Loire, 1 600 salariés), l'activité se poursuit grâce à un dialogue social efficace. «*Dès le vendredi qui a précédé le confinement, nous nous sommes mis d'accord avec la direction sur les principales mesures à prendre en matière de sécurité dans tous les établissements*», explique Éric Potard, délégué syndical central CFDT. *Un accord a été signé dès le 18 mars.* »

Des mesures de protection

L'ensemble des salariés qui pouvaient télétravailler a ainsi été appelé à se confiner. Dans un premier temps, la direction voulait organiser un roulement pour qu'une partie soit sur le site, mais elle s'est rapidement rangée à l'avis des élus du personnel. À la production, il a été décidé de confiner tout le personnel à risque (personnes cardiaques, asthmatiques, etc.). L'entreprise a, il est vrai, une médecine du travail sur place dans les plus importantes usines, ce qui a facilité le repérage et la procédure. La direction s'est engagée à maintenir le salaire de ces personnes «mises en sécurité». Enfin, pour les salariés qui doivent se rendre sur le lieu de travail, il a été prévu de diviser par deux la production afin de pouvoir respecter la distanciation sociale. «*En fonction des usines, cette baisse de la production*

a un impact différent sur les effectifs, explique Éric Potard. *Dans certains sites très automatisés, cela a moins d'impact sur l'emploi que dans d'autres où les équipes ont été divisées par deux.* » Outre les règles de distanciation sociale, il est prévu la mise à disposition de gel hydroalcoolique et la prise de température à l'entrée des sites. Au moindre doute, les salariés sont invités à rentrer chez eux et toute personne ayant une température au-delà de 38 °C se voit

fragiles et les arrêts pour garde d'enfants, nous ne pouvons pas dire que nous sommes en sureffectif de toute façon, souligne Éric Potard. *Dans certains cas, il est possible que des salariés fassent moins d'heures, mais ce n'est pas significatif.* »

Une approche syndicale différente

La négociation a montré une ligne de fracture entre les organisations syndicales. L'accord a en effet été signé par la CFE-CGC (38%,



L'activité des sites de STMicroelectronics se poursuit d'autant mieux que les organisations syndicales ont obtenu et signé un bon accord le 18 mars dernier.

catégoriquement interdite d'accès. Afin de limiter les contacts, les salariés sont par ailleurs incités à venir travailler sans utiliser les transports en commun. La direction a accepté de prendre en charge ce coût. Les salariés seront remboursés en juin sous la forme d'indemnités kilométriques. Enfin, l'entreprise s'est engagée à ne pas avoir recours au chômage partiel. L'ensemble du personnel peut donc conserver son salaire, quelle que soit son activité. «*Entre la mise en sécurité des personnes*

première organisation syndicale) et la CFDT (22%, troisième) mais pas par la CGT (26%, deuxième organisation). À l'image des négociations qui se tiennent à l'échelle nationale, la métallurgie milite pour l'arrêt de toutes les activités jugées non stratégiques à court terme. «*Nous avons une vision tout autre*, explique Éric Potard. *La sécurité des salariés est bien entendu notre priorité, mais nous souhaitons préserver l'activité quand cela est possible. D'une part, il est difficile de*

déterminer quelles activités sont stratégiques et quelles activités ne le sont pas. Si nous nous arrêtons totalement, nous pouvons pénaliser d'autres usines qui seraient considérées comme stratégiques. D'autre part, stopper la production n'est pas si simple techniquement et pourrait mettre en danger l'activité au moment du redémarrage. »

Une prime de présence

Une fois obtenu un accord relatif aux mesures de sécurité, les discussions ont rapidement repris en ce qui concerne la rémunération des salariés devant se rendre dans les usines. Après plusieurs demandes visant à mettre en place une prime de présence, un second accord a finalement été signé par la CFDT et la CFE-CGC le 25 mars; il couvre l'ensemble des sites français (soit neuf sites) avec effet rétroactif pour la période s'étalant du 15 mars au 30 avril. Cet accord constitue une reconnaissance salariale concrète des difficultés spécifiques (conditions de déplacement domicile-travail et charge de travail) des salariés appelés à exercer leurs fonctions sur les sites de production de l'entreprise. Le texte comporte trois mesures principales : une prime de présence de 450 euros brut (proratisée selon le temps de présence) pour la période du 15 mars jusqu'au 30 avril, bénéficiant à tous les salariés travaillant sur site; une prime fixe de 350 euros brut pour tous les salariés qui ont travaillé régulièrement pendant la période (c'est-à-dire quatre semaines sur les six semaines couvertes par l'accord); le maintien de la prime industrielle pour tous les salariés, y compris ceux en arrêt de travail. Les deux primes exceptionnelles seront versées avec la paie de juillet. «*Même si tout n'est pas parfait, on peut se féliciter que ces deux accords permettent de passer la période le moins mal possible*, conclut Éric Potard. *Sur le terrain, les échos qui me remontent révèlent que les mesures sont mises en place et que tout le monde joue le jeu en bonne intelligence.* »

Jérôme Citron

COVID-19

L'AGROALIMENTAIRE SOUS TENSION

SI LA PÉNURIE ALIMENTAIRE N'EST PAS À L'ORDRE DU JOUR, TOUTE LA CHAÎNE AGROALIMENTAIRE, DE LA PRODUCTION AGRICOLE À LA TRANSFORMATION, EST SOUS TENSION. POUR LA FGA, LA PRIORITÉ EST D'ASSURER LA PROTECTION DES SALARIÉS D'UN SECTEUR Ô COMBIEN VITAL.

Il était impossible que le séisme provoqué par la pandémie de Covid-19 épargne la filière agroalimentaire. Entre l'explosion des ventes dans la grande distribution (on ne peut oublier les scènes d'hystérie dans les supermarchés, des rayons dévalisés aux premières heures du confinement), l'arrêt brutal des activités de restauration hors domicile (fermeture des restaurants, cantines, restaurants d'entreprise, etc.) et la baisse significative des exportations consécutive à la fermeture des frontières, c'est toute la filière qui a vu en quelques jours ses fondations vaciller.

Besoin de main-d'œuvre

Dans les fermes et les exploitations agricoles, le manque de main-d'œuvre provoque de fortes inquiétudes, tandis que certains travaux agricoles doivent débiter. Généralement, 200 000 saisonniers sont alors nécessaires, dont environ un tiers vient des pays de l'Est ou du Maghreb. Or la fermeture des frontières rend tout déplacement quasi impossible. Dans les territoires, des initiatives auxquelles la Fédération générale de l'Agroalimentaire (FGA-CFDT) participe ont été lancées, avec par exemple la mise en place de la plateforme «Des bras pour ton assiette», élaborée paritairement au sein de l'Anefa (Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture) avec les organisations patronales. L'idée : mettre en relation des travailleurs agricoles et des employeurs, mais pas à n'importe quel prix. «La mobilisation pour trouver

des travailleurs saisonniers en agriculture doit se faire dans le cadre d'un contrat de travail et non sur la base du bénévolat ou du simple coup de main. Les offres et demandes de mise en relation doivent répondre à une proximité territoriale, à une adéquation entre les besoins et des compétences, en s'assurant de la bonne application des mesures barrières face à l'épidémie», rappelle le secrétaire général de la FGA-CFDT, Fabien Guimbretière – qui évoque l'initiative lancée le 25 mars par le gouvernement,



© Robert Kluba/REA

«sorte d'appel au peuple pour donner un coup de main aux agriculteurs sans que l'on en connaisse les modalités». Les industries liées à la restauration hors domicile, privées de leurs débouchés habituels, vivent des heures difficiles. «Entre 60 et 70% de nos clients sont à l'arrêt», témoigne Hervé Guilbault, secrétaire du CSE chez Espri Restauration, qui livre les cantines scolaires (50% de la clientèle), les Ehpad et les hôpitaux. À l'inverse, la pression est forte dans les entreprises qui approvisionnent les circuits de la grande

distribution. Chez Arrivé (volailler, filiale du groupe LDC, qui compte 75 sites et 19 000 salariés), «l'activité liée aux moyennes et grandes surfaces a augmenté de 40%. Mais nos commandes de restauration hors domicile sont tombées à zéro, et nos exportations sont réduites de 40%», indique la déléguée syndicale Catherine Giraud. Des tensions se font sentir sur certains approvisionnements (emballages, barquettes...) en provenance de pays d'Europe ou d'ailleurs. Partout, la même préoccupation : gérer la crise et préparer le rebond, sans savoir quand il adviendra.

Un rôle syndical central

Pour l'heure, les salariés mettent en avant les aspects santé et sécurité au travail. Certes, les conditions de sécurité sont progressivement améliorées : fourniture des masques (encore en nombre très insuffisant), renforcement du nettoyage et de la désinfection, distanciation sociale mieux appliquée (mais parfois complexe à faire respecter sur les lignes de transformation et de production)... «Malgré ces mesures, beaucoup de salariés sont stressés, disent venir travailler la boule au ventre», indique Hanan Lahyani, déléguée syndicale chez Daunat (sandwichs et salades). *En tant qu'élus, il nous faut être présents et rassurer.* » La FGA – émue de constater que les consignes de sécurité gouvernementales sont diversement appliquées – réaffirme l'absolue priorité sur laquelle elle ne transigera pas : la protection des travailleurs!

Emmanuelle Pirat

DEUX ORDONNANCES SUR LE FONCTIONNEMENT DE LA JUSTICE

Depuis le début du confinement, les conseils de prud'hommes connaissent des difficultés de fonctionnement quand ils ne sont pas à l'arrêt. Dans le cadre de la loi d'urgence du 23 mars, deux ordonnances ont été publiées au *Journal officiel* le 26 mars, détaillées et commentées par le service juridique de la CFDT (www.cfdt.fr, rubrique « Vos droits »). Les textes comportent un certain nombre de mesures dérogatoires applicables durant la période d'état d'urgence sanitaire plus un mois, soit du 24 mars au 24 juin 2020. Parmi ces mesures, la possibilité d'organiser les audiences avec «un moyen de télécommunication audiovisuelle» ou à défaut par téléphone ou tout moyen de communication électronique.

ACCORD CONGÉS PAYÉS CHEZ ÉRAM...

La CFDT, deuxième OS chez Éram avec une représentativité estimée à 20%, a signé un accord relatif à la prise de congés payés pendant la crise du Covid-19, en application des nouvelles règles dérogatoires définies par l'ordonnance du 25 mars. Applicable jusqu'au 31 juillet 2020, cet accord prévoit la possibilité pour l'employeur de fixer une période de congés payés de cinq jours ouvrés, avec un délai de prévenance de 24 heures. Seront utilisés en priorité les compteurs des années passées et le compte épargne-temps (CET). La quasi-totalité des 6 000 salariés du groupe ont été placés en activité partielle.

... ET CHEZ BOSCH

Une négociation menée en deux semaines à raison de huit visioconférences a permis à la CFDT d'aboutir à un accord de «gestion solidaire de l'activité partielle» chez Bosch. Signé le 3 avril pour une application du 1^{er} avril au 31 mai 2020, l'accord prévoit le maintien intégral des salaires pendant cette période, y compris les primes d'intéressement, le treizième mois, l'acquisition des congés payés et des RTT. En contrepartie, la CFDT a accepté que six jours au maximum de congé soient imputés pendant cette période. Les salariés peuvent poser au choix des RTT, CP ou des jours puisés dans leur CET.



Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT



LE SERVICE TÉLÉPHONIQUE RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS CFDT

**Bénéficiez d'un accompagnement personnalisé,
sur l'ensemble du territoire, par exemple :**

- Une question sur votre contrat de travail ou votre statut professionnel ?
- Un doute sur vos conditions de travail ?
- Un besoin d'information sur la formation professionnelle ?
- Une interrogation sur votre passage à la retraite ou sur le chômage ?
- Un problème plus personnel de mobilité ou de logement ?



LA CFDT VOUS ÉCOUTE ET VOUS RÉPOND :

- **PAR TÉLÉPHONE**, au **09 69 39 19 39** du lundi au vendredi de 9 h à 19 h et le samedi de 9 h à 13 h. Numéro non surtaxé (prix d'un appel local)
- **EN LIGNE**, sur votre espace adhérent **MONESPACE.CFDT.FR**



CFDT.FR

LE RÉSEAU CFDT VOUS AIDE À TROUVER LA BONNE RÉPONSE!

DROM (DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS D'OUTRE-MER)

La situation ultramarine mérite une attention particulière

PEU DE TERRITOIRES D'OUTRE-MER SONT ÉPARGNÉS PAR LE COVID-19. MOINS BIEN ÉQUIPÉS QUE LA MÉTROPOLE SUR LES PLANS SANITAIRE ET ÉCONOMIQUE, LES DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS ULTRAMARINS DOIVENT FAIRE L'OBJET D'UNE GRANDE ATTENTION.

La situation semble maîtrisée pour l'instant en Outre-mer mais nous avons une attention particulière pour ces départements et territoires plus fragiles que la métropole, résume Yvan Ricordeau, secrétaire national chargé de l'Outre-mer.

avec la métropole devrait soulager l'hôpital. Le confinement est peu respecté et les enfants des bidonvilles errent. Les entrées illégales de Comoriens se poursuivent. L'économie est à l'arrêt et les mesures de sécurité protégeant les travailleurs sont faibles. La CFDT-Mayotte

les bateaux de croisière. Le personnel de santé dispose de peu de matériel. La CFDT-Martinique travaille avec l'Aract, les organisations patronales et la Dieccte pour protéger les salariés. **Guyane.** Il y a 66 cas. Outre le confinement, Cayenne a mis en place un couvre-feu. La continuité pédagogique est compliquée, les élèves ayant été renvoyés chez eux. La CDTG craint des ruptures dans l'approvisionnement alimentaire.

Saint-Pierre-et-Miquelon. Un seul cas a été identifié. La quatorzaine a été décrétée tôt pour les arrivants. Un accord avec le Canada est prévu dans le cadre d'une coordination sanitaire.

Wallis-et-Futuna. Aucun cas sur l'île n'a été identifié. Les vols sont suspendus et les personnes arrivées récemment sont en quatorzaine.

Polynésie. Il y a 41 cas. A Tia I Mua (qui coopère avec la CFDT) a des échanges avec les autres partenaires sociaux et le gouvernement local afin que des mesures soient prises. Ainsi, un revenu de solidarité sera versé pendant trois mois à ceux qui ne travaillent plus. D'un maximum de 840 euros, il est jugé insuffisant par A Tia I Mua. Cette dernière, soutenue par la Confédération, a interpellé l'État français afin qu'il complète ces revenus de solidarité.

Nouvelle-Calédonie. Il y a 18 cas. Les partenaires sociaux, unanimes, ont demandé des mesures économiques et sanitaires pour les salariés et les entreprises. Répondant à une demande de l'Usoenc, le gouvernement calédonien a annoncé des aides en matière de chômage partiel qui touche déjà 10 000 salariés. L'État français a aussi annoncé des aides. **Saint-Martin-Saint-Barthélemy.** On dénombrait 35 cas et 2 décès le 6 avril.

Didier Blain avec la délégation confédérale Outre-mer

ESPACE DÉDIÉ

La vitrine CFDT des solidarités

Depuis le début de la crise du Covid-19, la CFDT mobilise son réseau militant à tous les niveaux de l'organisation. Militants en entreprise, des administrations, dans les structures interpro, mandatés des organismes de protection sociale ou du monde mutualiste, militants d'associations partenaires du Pacte du pouvoir de vivre : tous veulent affronter la crise ensemble. Nos concitoyens les plus fragiles ne doivent pas être oubliés. La Vitrine des solidarités, mise en ligne sur le site de la Confédération, relaie les appels au don de la Fondation Abbé Pierre, ATD Quart Monde, le Secours catholique ou la Fondation des Femmes et diffuse l'information sur les actions engagées. Et l'Union confédérale des retraités CFDT s'est organisée pour maintenir le lien avec tous ses adhérents et leur proposer de l'aide au cas par cas.

Une multitude d'initiatives

La Macif annonce une enveloppe de 20 millions d'euros afin d'aider les personnes le plus en difficulté. La Caisse nationale d'assurance-maladie propose de faciliter la demande ou le renouvellement de l'aide médicale d'État. La Fédération Interco interpelle les élus locaux pour mettre en place un plan similaire au plan canicule, sur la base du volontariat des agents territoriaux, en vue de venir en aide aux plus vulnérables pendant le confinement. En soutien au secteur de l'hôtellerie-restauration, les mutuelles Klesia, Malakoff Humanis, Ocipr et Audiens exonèrent salariés et entreprises de la cotisation du deuxième trimestre. La SNCF offre une possibilité d'arrêt de travail aux aidants, au même titre que l'arrêt de travail pour garde d'enfants. Cette liste des premières initiatives est évidemment appelée à s'enrichir.

Marie Nadine Eltchaninoff



© Guillaume Bret/REA

La situation des départements et régions d'Outre-mer, moins bien dotés que la métropole sur le plan sanitaire, doit être suivie de très près, selon la CFDT.

Les capacités de réponses sanitaires sont en deçà de ce qui existe en métropole. Une vigilance renforcée est nécessaire afin que ça ne dérape pas.

Les organisations CFDT et associées sont très impliquées auprès des équipes de terrain mais aussi des institutions. Elles y défendent la protection de la santé des travailleurs, la mise en place de dispositifs de chômage partiel et sont attentives à l'évolution de l'économie. Elles ont en commun de connaître de grandes difficultés en matière de télétravail. Un point détaillé a pu être fait au début avril, territoire par territoire, grâce aux échanges entre la délégation Outre-mer confédérale et les organisations syndicales ultramarines. Le pic de l'épidémie y est attendu vers la mi-avril.

Mayotte. On dénombrait 147 cas et 2 décès. À Mayotte, sous-équipé sur le plan médical, un navire de soutien logistique a accosté ce week-end. Le pont sanitaire aérien

revendique la création d'une cellule de crise économique.

La Réunion. Il y a 344 cas. Le pont aérien avec la métropole devrait soulager les hôpitaux. La CFDT réunionnaise a mis en place une adresse mail pour les adhérents et militants. Beaucoup de questions juridiques et sanitaires sont posées, qui viennent surtout du commerce et de la santé; elle y répond en lien avec les autorités. La CFDT a aussi demandé des mesures sanitaires pour les salariés assurant leurs fonctions. **Guadeloupe.** Il y a 135 cas dont 7 décès. L'île a reçu des respirateurs supplémentaires ce week-end. Des mesures de protection destinées aux salariés existent – surtout dans les grandes surfaces alimentaires, peu dans les petites. Autre difficulté : les nombreuses coupures d'eau compliquent les problèmes sanitaires. Des citernes vont être installées.

Martinique. Il y a 149 cas et 4 décès. Des cas sont entrés par