

au cœur du social

OPTIONS

LAURENT CARO / MAXPPP

CULTURE
PRÉCARITÉ,
L'AUTRE
CONTAGION...
Pages 48 à 50

**LES RÉALITÉS
DU TÉLÉTRAVAIL**
Ce que révèle
l'enquête de l'Ugict

Page 24-27

EN SORTIR **COMMENT, QUELS CHOIX,** **À QUELS PRIX?**

Les choix de l'«après» sont déjà des sujets de conflits, ouverts ou larvés. Juste rémunération de l'intelligence et du travail, politiques de lutte contre la dégradation écologique, ou à rebours, généralisation exorbitante de la «télérelation» et un travail dégradé? Pages 12 à 35

LA PRESSE EST
PRO

ALORS QUE LA REPRISE SE PROFILE
**LA PRESSE PROFESSIONNELLE
VOUS REMERCIE TOUS**

Agriculteurs, médecins, informaticiens, avocats, agents commerciaux, enseignants, hôteliers, artisans, distributeurs, garagistes, notaires, assureurs, voyagistes, infirmiers, coiffeurs, éditeurs, élus, entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics, agents immobiliers, juristes, horticulteurs, financiers, libraires, fonctionnaires, pharmaciens, industriels, imprimeurs, consultants, dentistes, commerçants, logisticiens, artistes, restaurateurs, parlementaires, banquiers, aides-soignants, designers, communicants, esthéticiens, architectes, vétérinaires, magistrats, paysagistes, chercheurs, kinés, économistes, ingénieurs...

**DE NOUS AVOIR TANT LU
SUR ÉCRANS ET SUR PAPIER**

La Presse professionnelle et spécialisée, ses 14 000 salariés et ses 7 000 journalistes et auteurs, sont fiers de vous accompagner en toutes circonstances pour vous informer au plus près des préoccupations de vos communautés de métiers.

**CHAQUE COMMUNAUTÉ PROFESSIONNELLE
PEUT COMPTER SUR SA PRESSE PRO !**



Fédération Nationale
de la Presse d'information Spécialisée
L'accès à la formation, au savoir et à l'innovation

 fnps.fr

 [@F_N_P_S](https://twitter.com/F_N_P_S)

 [@FNPS](https://www.linkedin.com/company/fnps)



éditorial

Reprendre la main sur son travail

L'Ugict-Cgt a diligenté, avec les statisticiens des syndicats Cgt de la Dares et de la Drees, une enquête inédite sur le monde du travail en confinement.

En deux semaines, les réponses de quelque 34 000 contributeurs, dont 12 000 télétravailleurs, ont été recueillies, assorties de 10 000 verbatim. L'enseignement majeur de l'enquête, c'est le **non-respect généralisé du Code du travail et des droits sociaux**. Pour les salariés « en présentiel », c'est l'insuffisance de la protection; pour ceux en chômage partiel, c'est l'explosion du travail dissimulé, pour un tiers d'entre eux, avec des employeurs empochant malgré tout les aides de l'État.

Enfin, pour ceux basculés à la hussarde dans un télétravail en mode dégradé et maltraitant, c'est l'explosion des risques psychosociaux: 33 % des encadrants ont développé des troubles de l'anxiété et 41 % des douleurs physiques inhabituelles.

À l'heure du déconfinement **le Medef entend franchir une étape décisive**. Premier enjeu, faire de la dérogation présentée au titre de l'état d'urgence sanitaire la nouvelle règle.

Deuxième enjeu: tirer les enseignements de l'expérimentation à grande échelle du télétravail. Le Medef y voit des perspectives très lucratives.

Perspective d'ubérisation du travail intellectuel: puisque nombre de cadres, d'ingénieurs, de salariés experts peuvent travailler chez eux, avec leur matériel personnel, sur la base de missions prédéfinies, pourquoi ne pas faire du télétravail une nouvelle forme d'emploi? À la clef, des économies substantielles sur les espaces de travail, sur la masse salariale, un éclatement des collectifs pour briser les cohésions revendicatives, une responsabilité juridique dégagee vis-à-vis de ces nouveaux tâcherons mobilisables à la demande et à moindre coût.

Perspective de délocalisation du travail intellectuel: celui-ci dégage d'ores et déjà la plus forte plus-value. La délocalisation vers l'Asie ou l'Amérique latine représenterait le jackpot pour les mercenaires du Cac 40. Selon leurs estimations, 40 % des emplois qualifiés seraient ainsi « délocalisables ».

Il est donc essentiel de ne pas laisser le télétravail aux mains du Medef. À rebours des ordonnances Macron de 2018 permettant d'imposer le télétravail sans accord collectif ni avenant au contrat de travail, il faut l'encadrer rigoureusement.

La Cgt ne part pas d'une page blanche: son Ugict a élaboré, depuis une quinzaine d'années, des propositions déclinées en quatre volets: clarification des règles juridiques; articulation entre télétravail régulier, occasionnel et informel; moyens accordés à l'encadrement pour réguler le télétravail, préserver les collectifs de travail et la santé; renforcement des moyens des représentants du personnel et des syndicats pour qu'ils puissent assumer leurs missions face à ces nouvelles modalités.

Les salariés ont déjà payé un lourd tribut au coronavirus. Il faut un changement radical de cap pour leur redonner la main sur leur travail.



Marie-José Kotlicki
COSECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UGICT-CGT
DIRECTRICE D'OPTIONS

6 À propos Au fil de l'actualité



7 Télétravail

À encadrer, d'urgence !

8 Multinationales

Plainte contre Téléperformance

Assurance chômage

L'urgence de droits nouveaux

9 Dialogue social

Des droits a minima

Inspection du travail

Plainte devant l'Oit

Amazon

Accords pour la reprise

10 Éducation nationale

En attendant la vraie rentrée



PHILIPPE TRIAS/MAXPPP

11 Pandémie

Indispensable protection sociale

La vie privée, prochaine victime ?

Ce que peut l'Europe

12 Soignants

Des lendemains qui déchantent ?

17 Emploi

Scénarios pour l'avenir

EN SORTIR

Comment, quels choix, à quels prix ?



DAREK SZUSTER/MAXPPP

Pages 12-35 Faut-il « reprendre », faut-il « poursuivre » ou faut-il « en sortir » ?

« Reprendre », sous-entendu reprendre comme avant, c'est le vœu pressant formulé par les milieux d'affaires les plus obtus. Quitte à ignorer les raisons profondes de la crise actuelle et à s'y enfoncer encore plus fatalement. « Poursuivre » ? Il s'agirait de continuer à mettre en œuvre les « trésors d'imagination et de solidarité » surgis durant le confinement. Comprendre ici : télétravail, télé-enseignement, télémédecine...

En sortir, donc. Mais comment ? Une floraison de projets met en avant la nécessaire réévaluation des rapports entre l'homme et la nature, la refondation de la production et de l'échange, de la place du travail, de l'État et des services publics. Cet imaginaire rencontrera-t-il les forces sociales capables de le concrétiser ? Il faut le souhaiter...

BULLETIN D'ABONNEMENT

● Options (mensuel, 10 numéros par an):

Édition générale 32 €

Édition avec encart professionnel 39 €

● Tarif spécial accueil nouvel abonné (6 numéros) 12 €

● Retraités, étudiants, privés d'emploi 25 €

● Joindre le règlement à l'ordre d'Options

263, rue de Paris – Case 431 – 93516 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 83 60 – Fax: 01 55 82 83 33

Courriel: <options@ugict.cgt.fr>

NOM

PRÉNOM

BRANCHE PROFESSIONNELLE

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

COURRIEL

covid 19

- 19 Protection**
Au-delà du déficit attendu
- 20 Emplois féminins**
Urgence requalification
- 21 Point de vue d'Anne Eydoux**
Politiques publiques, quoi de neuf ?
- 22 Ordonnances**
Congés : au prétexte de l'équité



FRANCESCO ALGERI/MAXPPP

- 24 Enquête Ugict**
Dans les coulisses du confinement
- 26 Regards**
Les constats sévères de l'encadrement sur les employeurs
- 27 60 propositions**
Pour sortir durablement de la crise
- 28 Portraits**
Des cadres très... présents
- 30 Cadre**
L'écran des mots
Entretien avec Gaëtan Flocco



- 33 Vaccin Sanofi**
Business is business
- 34 Encadrement**
SnCF : un déconfinement sous tension
- 35 Directions**
Une organisation « à l'arrache »

grilles

- 36 Échecs et mots croisés**

droits

- 37 Fonction publique**
Covid-19 et jours de congés imposés
- 38 Droit international et européen**
Pas touche à mes congés payés ni à mes repos !

hors champs

40 Culture

Littérature
Regards rétrospectifs sur des « mondes d'après »



DR

platines

- 45 Percussions** D'un geste Ferrière...
- Méodies** ... à l'autre

bouteilles

- 45 Primeurs 2020** Confinés !

lire

- 46 Les polars** Déliquescence : misère et mafia
- 47 Les romans** Destins : chahutés et singuliers

hors champs

48 Culture

Précarité, l'autre contagion



TATIF/WOSTOK PRESS

à propos

POLICE!
TOUSSEZ ET DITES
33



Ces drôles de drones qui policent au-dessus de nos têtes

Va-t-on réussir à infantiliser un pays, un peuple entier, vous et – même – moi? Le projet est en bonne voie. On ne compte plus les occasions où l'autorité, se drapant d'une blanche toge politico-médicale, nous assène, comme les parents le susurrent à leurs chères têtes blondes: c'est-pour-ton-bien. Depuis que tout va mal, et par l'effet d'une dialectique purement dialectale, ce maître-mot est devenu maître des maux. Notre bien, donc, légitime quantité de choses que n'importe quelle éthique politique se devrait de réprover. Mais au nom d'une morale étique, l'injustifiable devient judicieux, et l'illégal, préfiguration de lois à venir. Chère lectrice, cher lecteur, n'en doute pas: c'est-pour-ton-bien.

Tout récemment la préfecture de police de Paris s'est ainsi amusée – si, si, c'est le juste mot – à faire voler des drones pour contrôler le confinement, vérifier le port des masques, photographier la capitale et sa tour Eiffel pour en publier des photos sur son site internet. Cette montée au ciel ne visait, nous dit-on, qu'à veiller sur les Terriens. Pour-leur-bien, quoi d'autre? Reste que ces merveilleuses petites machines volantes ont forcément été commandées, achetées, testées bien avant que le virus ne prenne lui-même son envol. Reste également que survoler Paris ne relève pas de la poésie – fût-elle en képi – mais de la régulation de l'espace aérien et qu'il y faut des au-to-ri-sa-tions. Que ladite préfecture avait omis de demander, cela va sans dire, le vol policier étant pour elle aussi naturel que celui du bourdon. Reste enfin que ce déploiement aérien a déplu à une bande de fâcheux sourcilleux et maniaques des libertés individuelles.

Que croyez-vous qu'il advint? Le conseil d'État, dans un verdict à faire pâlir de jalousie les clowns aériens les plus déjantés, a certes donné raison à la Ligue des droits de l'homme et à la Quadrature

22!



du Net en reconnaissant l'absence de tout cadre légal spécifique à l'utilisation des images filmées. Mais, d'un double looping aussi osé qu'inattendu, il a conclu qu'il était urgent que les policiers interdits de vol se dotent rapidement d'un cadre juridique, maquillant ainsi une loi violée en loi tout court; un risque, en sécurité; et la liberté, en déambulation surveillée.

Amendes, dispersions... Pour le bien des manifestants

Cette bienveillance médico-policière s'exerce sur la terre comme au ciel. Une terre où les bienveillants surveillants ont fort à faire pour le bien des surveillés moins veillants, sans parler des malveillants. On le sait: la pandémie n'a pas suspendu les petites misères qui avaient antérieurement sur elle, pas plus qu'elle n'a asséché le marché des urgences et des souffrances. Contrairement au baobab, dont on affirme que son ombre empêche toute pousse, elle a au contraire multiplié les mauvaises herbes. Le travail est devenu plus difficile; les enfants, une charge plus lourde; l'intimité s'est parfois chargée d'une promiscuité à terme invivable; sans parler des inégalités et autres injustices patentes, voire de violences policières.

Un bon nombre de personnes éprouvent ce besoin d'avant-Covid de manifester dans la rue. Tout le monde n'a pas un balcon à portée de main et beaucoup craignent de voir, à terme, l'espace public se rabougrir à sa propre lucarne. Quelques modestes fenêtres ont d'ailleurs reçu des visites domiciliaires d'uniformes dont l'objet était d'obtenir le décrochage, immédiatement tout de suite, de tout tissu portant slogan, mot d'ordre ou opinion. Il en allait du



bien des passants. Le bien ne se divisant pas, beaucoup de ces passants, qui avaient décidé de passer ensemble pour dire leur refus de passer à autre chose, ont eu droit aux mêmes injonctions version bottes et casques. Troublantes fenêtres, trouble-fêtes, même danger, même médecine ! Ce sont des cégétistes marseillais verbalisés pour défilé motorisé ; des gilets jaunes empêchés de se rassembler à Toulouse et ailleurs. Pour leur bien et le nôtre. C'est une chaîne humaine convoquée en Seine-Saint-Denis qui se voit interdite et «nassée», bien qu'elle ait été pensée et organisée dans les canons de la distanciation physique. C'est, dans l'entreprise, le syndicat qu'on assigne à la place du mort, où il est contraint d'obéir aux règles des autres. Tout cela se fait avec un tel naturel qu'on en oublierait presque qu'il s'agit d'un droit fondamental. Mais, comme le chantait Nougaro, cela se fait, poing final.

Le sanitaire au gré des humeurs ; gare à la baguette !

La souplesse d'usage de certains mots n'a d'égal que l'usage que d'éminentes personnalités font de la souplesse. C'est peu dire. Lorsque Donald Trump porte un masque en privé, c'est pour son bien. Lorsqu'il l'ôte devant les caméras de télévision, c'est pour son bien également. Le premier est sanitaire et le second, électoral. La contradiction saute aux yeux mais ce n'est pas pour autant, hélas, qu'elle les éclaire. Il en va de même en notre beau pays, où l'on défend les gens en leur défendant de se défendre. Ce pour quoi le président a créé un conseil de défense destiné à défendre qu'on puisse lui défendre de promulguer ses défenses comme ses autorisations, celles-ci contredisant celles-là au gré de ses humeurs, lesquelles sont volages.

Le monde des festivals et du spectacle – suspendu d'exercice professionnel – a ainsi appris que le Puy du Fou, spectacle tendance vendéenne et, en même temps, chouchouté par Emmanuel Macron, va pouvoir rouvrir. On suppose donc que le coronavirus, présumé de droite, ne s'en prendra pas au public enchanté par les valeurs contre-révolutionnaires et royalistes. En revanche, les amoureux de lyrique, de théâtre et de création – cohortes plus ou moins suspectes de sympathie pour la devise républicaine – seraient comme blés sous la grêle. D'où l'autorisation accordée à celui-là pour son bien et l'interdiction opposée aux autres, pour leur non-mal. Les drones continueront donc à filmer et à stocker nos allées et venues, la police continuera à s'opposer à ces allées et venues, et le conseil de défense continuera à aller et venir, gérant l'urgence sanitaire comme on commande un régiment : à la baguette. Ainsi en va-t-il dans un monde de drones fureteurs, d'interdits cogneurs, de discours moralisateurs et de caprices jupitériens. Un monde de mal en pis. «Défense de rire» n'est pas loin... ◀

Pierre TARTAKOWSKY

TÉLÉTRAVAIL À ENCADRER, D'URGENCE !

ALORS QUE LE TÉLÉTRAVAIL EST AMENÉ À SE PROLONGER, L'UGICT-CGT DEMANDE L'OUVERTURE D'UNE NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE.



RÉMY PERRIN/MAXPPP

Le gouvernement le promettait depuis plusieurs semaines : alors que les Français étaient sur le point d'être déconfinés, un très attendu *Guide du télétravail*, sous la forme de questions-réponses a été publié sur le site du ministère. Son caractère pour le moins «succinct» est un premier motif de critique. La seconde critique à lui adresser est plus sérieuse, souligne l'Ugict-Cgt dans un communiqué, avec un ministère du Travail qui «*foule aux pieds le Code du travail et la jurisprudence de l'Accord national interprofessionnel de 2005 sur le télétravail*». Principalement visée : la prise en charge des frais professionnels, dans un contexte où 80% des salariés n'ont aucune prise en charge des frais de connexion et où 95% sont privés d'équipements ergonomiques. Or, contrairement à ce qu'affirme le guide, ces frais «*sont à la charge des employeurs*», explique l'Ugict-Cgt, qui insiste : si «*le gouvernement voulait installer durablement le télétravail dans une zone de non-droit, il ne s'y prendrait pas autrement*». La question est d'autant plus sérieuse que deux tiers des salariés qui ont télétravaillé pour la première fois durant la crise sanitaire l'ont fait «*en mode globalement dégradé*» a montré le rapport d'enquête «*Le travail sous épidémie*». Faute d'encadrement collectif, l'usage du télétravail a davantage exposé nombre d'entre eux à des durées excessives de travail et à des risques pour leur santé.

Alors que les salariés qui le peuvent doivent poursuivre le télétravail, cet encadrement devient désormais une urgence. L'Ugict-Cgt formule à ce titre plusieurs propositions : la réalisation d'un bilan, notamment en comité social et économique, pour l'ouverture d'une négociation sur tous les lieux de travail ; l'obligation d'un accord collectif et d'un avenant individuel pour «garantir un cadre clair». Au-delà, elle demande l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle complétée par des négociations de branches «*afin de mettre en place des dispositions normatives [couvrant] l'ensemble des télétravailleurs, des itinérants et des travailleurs mobiles*». C. L. ▶

MULTINATIONALES PLAINTÉ CONTRE TÉLÉPERFORMANCE



THIERRY BORDAS / MAXPPP

Géant de l'externalisation basé à Paris pour des clients comme Amazon, Apple ou Google, le groupe Téléperformance est, depuis la mi-avril, sous le coup d'une plainte pour violation des droits des travailleurs lors d'épidémie de Covid-19. Déposée auprès du gouvernement français, cette plainte émane d'une coalition de syndicats pour non-respect des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. C'est la première depuis le début de la crise sanitaire, note en substance Uni Global Union dans un communiqué. En effet, les gouvernements sont tenus de veiller à ce que les multinationales présentes sur leur territoire respectent un certain nombre de principes, comme la santé et la sécurité des travailleurs ou la liberté syndicale.

Employant quelque 330 000 personnes, Téléperformance est présente dans 80 pays. La plainte concerne une dizaine d'entre eux, dont les Philippines, la Colombie mais aussi, au sein de l'Union européenne, le Portugal, la Grèce ou la France. Dans l'Hexagone, l'action est menée en coopération avec les fédérations Cgt Fapt et des Sociétés d'études, ainsi qu'avec les fédérations concernées de Fo et de la Cfdt. Globalement, l'Uni dénonce des conditions « insalubres et choquantes, comme le fait que des centaines de travailleurs aient dû dormir sur les sols surpeuplés des centres d'appels et que de nombreux employés aient partagé des équipements, tels les casques d'écoute, pendant la crise du coronavirus ». Au Portugal, un centre d'appels a été fermé par les autorités sanitaires après la découverte de plusieurs cas de contamination.

En France, trois établissements de Téléperformance ont dû fermer temporairement face à un risque « sérieux, grave et imminent » pour l'intégrité physique des salariés. Un d'entre eux, précise l'Uni, gérait « le standard téléphonique du gouvernement français concernant le Covid-19 ». La plainte, enfin, dénonce les représailles exercées à l'encontre des salariés qui se sont syndiqués pour obtenir les protections nécessaires. La coalition exige également la réintégration de dirigeants syndicaux licenciés. C. L.

ASSURANCE CHÔMAGE L'URGENCE DE DROITS NOUVEAUX

C'est décidé. Dans les prochaines semaines, la Cgt va multiplier les actions pour exiger du gouvernement une redéfinition des règles d'indemnisation de l'assurance chômage. Elle l'a annoncé le 25 mai. Avant même la crise sanitaire, la réforme 2019 du régime suscitait moult inquiétudes. En septembre, le service statistique de l'organisme lui-même avait chiffré les pertes que les nouvelles dispositions allaient signifier pour les demandeurs d'emploi, aussi bien en durcissant les modalités d'ouverture ou de calcul des droits qu'en introduisant une dégressivité pour les allocataires de moins de 57 ans disposant d'un salaire supérieur à 4 500 euros brut par mois. Au total, cela représentait un manque à gagner de 480 millions dès 2020 puis de 1 790 millions en 2021... Depuis, Pôle emploi a enregistré, pour le seul mois de mars, une augmentation de 7,1 % des inscriptions de salariés privés d'emploi. Malgré l'appel des associations de chômeurs, mais aussi de la Cfe-Cgc, de Fo, de Solidaires et même de la Cfdt à annuler la réforme, le gouvernement ne veut rien entendre. Qu'à cela ne tienne. En plus de l'abrogation de dispositions prévues dans la nouvelle convention, la Cgt va mener bataille pour obtenir l'ouverture de négociations afin de faire de l'assurance chômage « un véritable pilier de la protection sociale capable d'assurer un revenu de remplacement à tous les salariés privés d'emploi ». M. H.



VINCENT ISORE / MAXPPP



ÉMISSIONS DE CO₂ : REcul HISTORIQUE... ET PROVISOIRE

c'est la baisse des émissions mondiales de CO₂ du 1^{er} janvier à la fin avril, d'après le Global Carbon Project, un consortium international de scientifiques indépendants. Cette baisse inédite depuis 1945 est due au confinement et à l'arrêt de nombreuses activités pour cause de Covid-19. Sur le milliard de tonnes non émises, la Chine et les États-Unis représentent chacun un quart de la baisse. Les scientifiques rappellent néanmoins qu'elle reste relativement modeste au regard des efforts que les économies mondiales devraient faire pour lutter contre le réchauffement climatique. Et, surtout, qu'elle est conjoncturelle et ne présage donc pas d'une amélioration durable : après une baisse de 1,4 % lors de la crise de 2008, les émissions avaient bondi de +5,1 % en 2009.

DIALOGUE SOCIAL **DES DROITS A MINIMA**



FRANTZ BOUTON/MAXPPP

Au tout début de la pandémie, le gouvernement avait assuré que le dialogue social 2.0 serait la solution à la crise. Contre les fondements du Code du travail, il avait adopté une directive autorisant la tenue des réunions de Cse par visioconférence et même par messagerie instantanée. Il a poursuivi en ce sens en décidant que les entreprises pouvaient ne pas consulter les élus préalablement à tout recours au chômage partiel. Il n'en est pas resté là. Par un décret paru le 2 mai, il a raccourci les délais de consultation des Cse, le temps dévolu aux expertises et celui imposé jusque-là pour la communication aux élus, par l'employeur, de l'ordre du jour et des documents nécessaires à la préparation des réunions.

Officiellement, ces délais ne concernent que les décisions de l'employeur qui ont « *pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19* ». Mais comment s'en assurer ? s'interroge Nicolas Spire, sociologue du travail, sur le site du trimestriel *Santé et Travail* : « *La formulation du décret est suffisamment vague pour que, dans la période, n'importe quel projet de réorganisation puisse être concerné par ces nouvelles conditions* », explique-t-il. Et que dire de la date donnée à l'abrogation de ce texte ? Selon ses termes, les nouvelles dispositions qu'il contient ne couraient que jusqu'au 23 août. Une échéance qui surprend alors que les premières ordonnances relatives au temps de travail en temps de coronavirus sont applicables jusqu'à la fin de l'année et que le gouvernement prévoit de faciliter le recours aux contrats courts le temps que durerait l'état d'urgence... « *Le dialogue social va devoir trouver de nouvelles voies* », déclarait, il y a quelques jours, l'ancienne présidente du Medef Laurence Parisot dans l'hebdomadaire *L'Usine nouvelle*. Le projet se précise. Le groupe Technologia, spécialisé dans la prévention des risques, a sondé plus de 2 500 élus en avril ; 28 % estimaient déjà que les conditions du dialogue social allaient se dégrader, contre 13 % seulement qui pensaient qu'elles allaient s'améliorer. M. H.

INSPECTION DU TRAVAIL **PLAINTE DEVANT L'OIT**

Anthony Smith, inspecteur du travail en poste dans le département de la Marne, aurait sans doute préféré ne pas devenir le symbole de la mise au pas imposée à tout un corps. Depuis sa suspension le 15 avril pour la seule faute d'avoir demandé, en temps de coronavirus, des équipements de protection pour les salariés d'une association d'aide à domicile, il en est ainsi. Cela fait plus de quatre semaines que les syndicats Cgt, Cnt, Fo, Fsu et Sud demandent sa réintégration, exigeant du même coup du ministère du Travail qu'il respecte les missions et l'indépendance de l'Inspection du travail inscrites aussi bien dans le Code du travail que dans les conventions internationales. Dans une lettre commune envoyée le 11 mai aux membres du conseil national de l'Inspection du travail, les cinq organisations appellent l'institution à agir, l'informant de leur décision conjointe de déposer, auprès du Bit, une plainte détaillant l'ensemble des violations des textes nationaux et internationaux ainsi que les pressions dont sont victimes les agents de contrôle de l'Inspection du travail. M. H.



ALEXIS CHRISTIAEN/MAXPPP

AMAZON **ACCORDS POUR LA REPRISE**

Les entrepôts français d'Amazon, fermés depuis le 16 avril à la suite de deux décisions de justice, vont pouvoir rouvrir. Deux accords conclus avec les syndicats représentatifs, dont la Cgt, ont permis de trouver une issue à l'impasse. Le premier, d'ordre « transactionnel », prévoit que la direction d'Amazon renonce à faire appel de la décision de la Cour d'appel de Versailles en date du 24 avril. « *Cela met fin aux démarches judiciaires et crée les conditions préalables nécessaires à la rédaction d'un accord collectif précisant les modalités d'une reprise des activités en toute sécurité pour les salariés* », souligne la Cgt d'Amazon France logistique.

C'est désormais chose faite avec le second accord qui s'attache à conjuguer reprise d'activité et protection des salariés. Il prévoit notamment une reprise sur la base exclusive du volontariat, concernant les salariés en Cdi et les intérimaires en contrat, avec maintien du salaire à 100 % pour les non-volontaires. Il intègre en outre des mesures de réduction des horaires ainsi que la mise en place d'une expertise accompagnant les élus du personnel, avec une priorité donnée aux dispositifs de protection. C. L.

ÉDUCATION NATIONALE

EN ATTENDANT LA VRAIE RENTRÉE



PHILIPPE TRIAS/MAXPPP

ÉTAIT-IL NÉCESSAIRE DE DÉPLOYER TANT D'EFFORTS POUR UNE REPRISE RISQUÉE ET UN ACCUEIL TRÈS RESTREINT DES ÉLÈVES ? LE VÉRITABLE ENJEU, TOUS NIVEAUX CONFONDUS, RESTE LA RENTRÉE DE SEPTEMBRE.

Le lundi 25 mai, début de la troisième semaine de « retour à l'école », les collèges ont ouvert leurs portes à de nouveaux élèves. Seuls 185 000 des 3,4 millions de collégiens, en 6^e et en 5^e dans les zones vertes, avaient pu être accueillis la semaine précédente. Le 11 mai, ce sont les enfants des grandes sections de maternelles, les primaires, prioritairement des Cp et Cm2, qui avaient retrouvé leurs classes, soit 1,5 million d'élèves sur 6,7 en temps normal. Un retour en classe très limité (moins de 20% des élèves) sur la base du volontariat, censé donner la priorité aux élèves dont les parents ont un travail indispensable dans la crise sanitaire, ainsi qu'aux enfants en difficulté scolaire ou sociale, souvent identifiés comme décrocheurs.

Au moins 500 000 élèves n'ont pas donné de nouvelles pendant le confinement, avec des taux de décrochage dépassant les 30% dans certains endroits : une rupture avec l'école préoccupante.

Pédagogie : le présentiel est indispensable

Les conditions de ce retour en classe ont fait débat. Le Conseil scientifique était contre, comme une grande partie des équipes éducatives et des parents, qui estimaient les conditions sanitaires et pédagogiques non réunies. De fait, ce n'est pas un retour à l'école d'avant. Il permet davantage de renouer avec l'école et la vie sociale que de reprendre le cours des apprentissages. Les protocoles drastiques – respect contraignant

des distances, de l'hygiène, accumulation d'interdits difficiles à gérer pour les enfants comme pour les adolescents – ne rendent pas cette « reprise » satisfaisante. Les syndicats dénoncent le fait qu'il s'agit davantage d'assurer une garderie aseptisée pour les enfants, permettant aux parents de reprendre le travail. Même si l'enseignement à distance n'a pas permis de maintenir la qualité d'un véritable lien pédagogique : le confinement a accru les inégalités au détriment des élèves soumis à des conditions de vie difficiles – du point de vue du logement, de l'accès aux outils numériques, ou même de la garantie de manger à leur faim. Les premiers bilans indiquent cependant que ce ne sont pas toujours ces élèves-là qui ont repris le chemin de l'école. Par ailleurs, de

nombreuses familles ont été éconduites, parmi lesquelles celles dont les enfants présentent un handicap, parfois sous des prétextes injustifiables.

Ce retour en classe à quelques semaines des vacances aura-t-il été bénéfique à ceux qui ont pu y participer ? Les collectivités locales et les équipes pédagogiques, sur lesquelles a reposé la responsabilité de ce chantier gigantesque regrettent, pour leur part, une telle débauche de moyens et d'énergie pour un contact renoué avec si peu d'enfants, et qui s'est tout même soldé par 70 cas de nouvelle fermeture pour suspicion de Covid rien que la première semaine.

Cette reprise anxiogène et frustrante a certes eu le mérite de rappeler que la relation pédagogique en présentiel était irremplaçable, et qu'elle aurait dû motiver ce besoin d'école avant toute considération. Les lycéens devront quant à eux, et sans doute jusqu'au bout, faire preuve d'autonomie dans le travail à distance, même si des annonces début juin pouvaient encore changer la donne. Ceux de première attendaient toujours de savoir s'ils passeraient l'oral du bac de français, et si ce serait en présentiel, malgré des conditions très inégales de travail pendant le confinement. Parcoursup, la plateforme de sélection et d'orientation à l'entrée dans l'enseignement supérieur a par ailleurs confirmé que le bac n'est plus déterminant pour l'orientation, d'autant qu'avec le confinement il sera basé à 100% sur les notes de contrôle continu, faisant fi du principe « mêmes sujets, mêmes critères de notation » qui assurait un semblant de valeur nationale au diplôme.

L'université et les étudiants ont également tout géré à distance : les enseignements comme les examens et les concours, qui se prolongent sur l'été. La préparation de la rentrée est un défi, avec plus de 900 000 étudiants de première année, dont plus de 300 000 en réorientation. Les enseignants du supérieur ont eux aussi fourni un énorme effort pour maintenir des dynamiques d'échanges et de travail, mais ne peuvent là encore que constater les limites d'un enseignement et des apprentissages en non-présentiel, quoi qu'en pensent les ministères de tutelle. Comment suivre un cursus de Staps ou d'informatique sans accès aux installations, et, plus globalement, comment organiser des travaux pratiques et des stages dans des conditions de crise sanitaire ? L'été sera bien court pour récupérer de cette fausse rentrée et faire face à la complexité de la rentrée de septembre, la vraie...

Valérie GÉRAUD

PANDÉMIE

INDISPENSABLE PROTECTION SOCIALE

Tandis que l'Organisation mondiale de la santé s'inquiète des difficultés que pourrait avoir la planète à se débarrasser du coronavirus, l'Oit vient de publier deux notes rappelant l'importance de développer et de consolider les systèmes de protection sociale pour prévenir les crises. À ce jour, 55 % de la population mondiale n'est toujours pas couverte par une assurance ou par un système d'assistance sociale. Remédier à cette situation, c'est se donner les moyens de vaincre la maladie et de permettre aux populations de sortir de ce cercle infernal forçant les personnes soit à aller travailler alors qu'elles sont malades, soit à se confiner au risque de pertes de revenus et d'une augmentation de la pauvreté. Certains pays l'ont compris, souligne l'Oit. Ils ont agi en supprimant les obstacles financiers aux soins de santé de qualité, en renforçant la sécurité du revenu ou de l'emploi et en œuvrant pour l'inclusion des travailleurs de l'économie informelle.

LA VIE PRIVÉE, PROCHAINE VICTIME ?

Partout en Europe, les gouvernements ont proposé de sortir du confinement en doublant les gestes barrières d'une obligation faite aux individus de se doter d'applications de traçage. L'Institut syndical européen (Etui) consacre une note à ces outils qui peuvent se décliner différemment selon les pays mais qui, partout, se présentent comme la condition d'un retour rapide à « la normale ». Critique, le document de l'Etui donne quelques conseils pour éviter que ces outils « ne soient utilisés pour semer les graines d'une future culture de l'hypersurveillance sur le lieu de travail ». Il faut notamment que « les applications ne soient utilisées en entreprise que si leur finalité, le type de données collectées et leur durée de conservation ont été précisés, que le consentement des travailleurs est garanti, et que les syndicats ont été impliqués ».

CE QUE PEUT L'EUROPE



Mi-mai, les dirigeants européens n'avaient toujours pas trouvé d'accord sur les termes d'un plan de relance massif pour soutenir la reprise économique. La France, l'Italie et l'Espagne militaient pour des transferts financiers à destination des pays les plus fragilisés ; d'autres pays, les Pays-Bas en tête, le refusaient et plaidaient pour l'attribution de prêts aux pays les plus touchés. Aucun consensus ne semblait pouvoir se dégager. La Confédération européenne des syndicats, déclarant que la situation ne pouvait pas durer, réclamait alors des chefs d'État et de gouvernement européens qu'ils accélèrent « la planification d'une reprise économique socialement équitable et verte après cette crise ». Demande qu'elle appuyait sur la revendication d'un contrôle renforcé de l'accès des entreprises aux financements publics nationaux et européens. Cet accès, précisait-elle, doit être soumis non seulement au respect des normes sociales et fiscales des États dont relèvent les entreprises, mais aussi à l'interdiction de licencier, de verser des dividendes aux actionnaires ou des primes à leurs dirigeants. M. H.

En sortir

Comment, quels choix, à quels prix ?

Une sortie et un après riches de conflits

Comme le temps passe vite ! Il y a encore quoi, deux semaines à peine, ils étaient des héros. Célébrés sur tous les tons, érigés en modèles, promis à la postérité. Soignants, éboueurs, caissières étaient soudain le sel de la terre, l'essence même du travail utile. Le président fustigeait « notre société » qui les reconnaissait si mal. L'arc-en-ciel de la fraternité et de la bienveillance perçait le froid des nuées grises du capital. . . Le moment venu de l'addition, à prendre ici au sens métaphorique, on se croirait dans un film de Mack Senett : chacun tâte ses poches, découvre l'oubli de son portefeuille, négocie sans vergogne et avec une imagination parfois débridée à la baisse ce qui était placé si haut. Ces saynètes à soulever le cœur annoncent les conflits qui s'organisent autour de la « sortie » de crise et de « l'après ».

On récompense ou on revalorise ?

Au cœur de ces conflits, latents ou explicites, c'est la place du travail qui se joue, sa valeur et sa finalité. Face à la crise économique qui s'annonce, à la fragilisation de milliers d'entreprises, à l'explosion d'un chômage de masse, la question centrale est de savoir si l'on veut « récompenser » le travail ou si l'on entend le requalifier. Prime ou salaire ? Qualification ou bas salaires ?

Casser les ressorts de la crise ?

On sait que le catéchisme austéritaire n'est plus vraiment à la mode. Les pays du G20 injectent 5 000 milliards de dollars dans l'économie et la Bce décrète 750 milliards d'euros de facilités monétaires supplémentaires. Sans contrôle, sans cap, sans efficacité. L'« état d'urgence sanitaire » a bon dos. On sait aussi que le président aurait découvert les vertus de la socialisation. Les débats tortueux qui se mènent autour de la rémunération de celles et ceux qui ont travaillé à leurs risques et périls donnent la dimension réelle de cette pseudo-conversion idéologique. Les perspectives d'une généralisation allègre et sans nuance du télétravail en disent aussi la nature. Loin de vouloir répondre à l'urgence sociale et environnementale que réclame la crise, l'État et les employeurs travaillent à en conforter les ressorts. . .



DÁREK SZUSTER / MAXPPP



SOMMAIRE

SOIGNANTS
DES LENDEMAINS
QUI DÉCHANTENT ?
PAGES 13-15

SANTÉ
LE LOURD TRIBUT
DES SOIGNANTS
PAGE 16

EMPLOI
SCÉNARIOS
POUR L'AVENIR
PAGES 17-19

EMPLOIS FÉMININS
URGENCE
REQUALIFICATION
PAGES 20

POLITIQUES PUBLIQUES
QUOI DE NEUF ?
PAGES 21

CONGÉS
AU PRÉTEXTE
DE L'ÉQUITÉ
PAGES 22-23



Soignants

Des lendemains qui déchantent ?

« On n'a jamais aussi bien travaillé. » C'est le constat paradoxal dressé mi-mai, au sortir du confinement, par de nombreux personnels des secteurs médical et médico-social. Face à l'urgence, les équipes se sont mobilisées sans faillir, faisant preuve de courage, de réactivité et de solidarité, pour gérer une crise inédite alors que tout manquait : le matériel de protection, les médicaments, les lits en réanimation, les respirateurs. L'impératif médical et opérationnel est heureusement redevenu prioritaire. Pour sauver le plus de vies possible, il a fallu réorganiser les services et les équipes, accueillir et parfois former en accéléré des renforts pas toujours expérimentés ni préparés aux protocoles ni aux techniques de réanimation, assimiler sur le tas les gestes qui protègent de la contamination et les décisions qui font gagner du temps. Du médecin à l'aide-soignante, des personnels administratifs, techniques aux services de nettoyage, chacun a coopéré en se réappropriant son travail, avec le sentiment de lui donner tout son sens, et la certitude d'être utile.

Dopés par l'enjeu malgré la peur de la maladie, soutenus par les multiples gestes de reconnaissance de la population, les personnels sont désormais considérés par les Français comme les moteurs et acteurs d'une même intelligence collective : « les soignants ». Comme si ce moment avait aboli les priorités individuelles, professionnelles ou catégorielles au profit d'un seul objectif : soigner ; « *quoi qu'il en coûte* » a même assuré le président de la République.

De nombreux cadres ont eux aussi été sur la brèche pour assurer la chaîne des soins, disposant souvent de davantage d'autonomie pour renforcer les effectifs et rouvrir les robinets budgétaires. Christophe *, cadre dans un hôpital de province qui a dû aménager une aile Covid, raconte par exemple qu'il a pu court-circuiter les processus décisionnaires passant par l'Agence régionale de santé (Ars) pour se procurer du matériel de protection : « *J'ai su par une infirmière qu'une entreprise locale pouvait nous en fournir plus vite... Par ailleurs, nous avons mesuré nos dépenses, mais pas question* ... »

Il a fallu réorganiser les services et les équipes, accueillir et parfois former en accéléré des renforts pas toujours expérimentés, assimiler sur le tas les gestes qui protègent de la contamination et les décisions qui font gagner du temps.

••• *d'hésiter quand notre Ars nous a autorisé l'achat d'un équipement lourd indispensable qu'elle nous refusait jusqu'à présent! Il a en revanche été plus difficile de protéger les personnels à risque ou suspectés d'être contaminés, car faute de remplaçants disponibles, notre Ars préconise à demi-mot de n'arrêter et de ne tester personne, sauf en cas d'insuffisance respiratoire aiguë!»*

Intelligence collective et mobilisation générale pallient les manques

Dans le sanitaire et social aussi, l'encadrement a disposé de nouvelles marges de manœuvre. Matthieu a accepté une mission de renfort comme Drh dans un département classé rouge, avec en plus la charge de la logistique Covid, pour un ensemble d'établissements de la protection de l'enfance. *«Il a fallu pallier un fort taux d'absentéisme, alors que les enfants ne pouvaient aller ni à l'école ni dans leurs familles, et que nous avons eu un foyer pour adultes handicapés touché par la maladie. Tout relève du casse-tête: le transfert de personnels venant de structures fermées, de l'intérim ou du volontariat; le retour en poste de certains agents, l'arrêt ou la réaffectation des personnels les plus fragiles. Pas d'autre choix que de faire confiance au professionnalisme et à l'engagement de tous, car personne n'était préparé à gérer une telle situation.»* Il déplore en revanche des exigences de reporting incessantes et chronophages venant de sa direction, qui à ses yeux, ne portent pas sur l'essentiel: *«Nous raisonnons "par équipes" alors que les statistiques qu'on nous demande semblent centrées sur la mesure du travail effectué par chaque catégorie de personnel. Un peu comme si certains, dans le déni d'une situation par définition exceptionnelle, y voyaient surtout l'occasion de prouver qu'on peut faire tout aussi bien en temps normal, avec beaucoup moins de personnel...»*

Tout relève du casse-tête : le transfert de personnels venant de structures fermées, de l'intérim ou du volontariat; le retour en poste de certains agents, l'arrêt ou la réaffectation des personnels les plus fragiles. Pas d'autre choix que de faire confiance au professionnalisme et à l'engagement de tous.

Pour Jean-Paul Carpentier et Jean-Marc Hache, directeurs dans le même secteur, respectivement dans le Nord et en Normandie, il sera en effet peut-être possible de tirer des enseignements de cette crise. *«Certains salariés ont prouvé que leur engagement pouvait s'avérer tout aussi efficace en télétravail, et cette possibilité leur sera peut-être ouverte si cela les intéresse parfois de s'éviter des heures de transports»*, souligne le premier. Tous deux n'ont pas compté leurs heures ni leurs jours de travail, assumant une sorte de sacerdoce. Ils estiment toutefois que les personnels n'ont pas vraiment eu d'autre choix que d'accepter des responsabilités, des charges de travail plus lourdes et des heures supplémentaires importantes. Ils s'inquiètent de savoir dans quelle mesure cet engagement sera reconnu en termes de récupérations, compensation financières ou primes.

Les «héros» veulent une revalorisation salariale collective...

Partout en effet, si les gestionnaires ont ponctuellement lâché la bride, rien n'indique que l'après sera différent de l'avant. En témoigne la mésaventure de dizaines de soignants du Groupement hospitalier universitaire psychiatrique parisien, qui ont le sentiment d'avoir été dupés par un management opportuniste et mensonger. *«Au moment du confinement, on nous a imposé de travailler en effectifs réduits sur des plages de douze heures, un jour sur deux, et de rester "mobilisables" le reste du temps, avec la garantie que notre salaire n'en serait pas affecté*, explique Marianne, infirmière dans une structure du Ghu. *En réalité, cela s'est traduit par des charges de travail plus lourdes, où nous avons parfois été exposés seuls à des situations très tendues, certains de nos patients ayant été extrêmement fragilisés par le confinement. Le reste du temps, nous étions comme en astreinte, "mobilisables", de 8 heures à 20 heures, parfois prévenus au milieu de la nuit qu'on travaillerait le lendemain. Mais la direction a décidé que ce temps de mise en disponibilité ne serait compté que pour sept heures au lieu de douze! Même pour moi, qui ai pris des congés pendant le confinement, cela se traduit par l'obligation de "rendre" 50 heures de travail en plus avant fin 2020!»* La direction a fini par préciser que le placement en «mobilisable» se faisait sur la base du volontariat, en acceptant des conditions de décompte du temps de travail au rabais. Tout en maintenant la pression: *«Ceux qui ne sont pas volontaires peuvent être affectés à un service ou à un établissement qui n'est pas le leur, où ils ne connaissent ni les équipes ni les patients.»*

Démunie, Marianne a contacté la Cgt. *«Les décisions autoritaires ou les petites économies sur le dos des personnels n'ont jamais cessé. Elles se sont même parfois appuyées sur l'urgence sanitaire*, souligne Laurent Laporte, cadre hospitalier et responsable de l'Ufmict-Cgt. *Nos collègues ont été nombreux à sacrifier leur santé, leur famille, leurs*



PASCAL PROUST/MAXPPP



RÉMY PERRIN/MAXPPP

Le ministère laisse notamment entendre que les revalorisations salariales ne se gagneraient qu'à la condition de travailler plus : des mobilisations sont envisagées dès le mois de juin.

droits dans cette période [lire page 16]. Devraient-ils se contenter de la reconnaissance symbolique de la nation, les "héros" étant censés faire don de leur vie et ne rien demander pour eux ?»

Pour l'heure, les personnels restent dans l'incertitude quant à la reconnaissance de leur engagement. Ceux qui étaient en réserve contrainte parce que leur service était fermé risquent de perdre une part de leur salaire et d'avoir à céder des congés et des Rtt. Mobilisés ou non pendant la crise, tous attendent de savoir s'ils pourront prendre des vacances cet été. Ceux qui l'étaient ne sont pas sûrs que leurs heures supplémentaires, qui devaient être surmajorées, seront réellement comptabilisées, d'autant qu'elles sont en général transformées en récupérations rarement faciles à prendre.

Quant à la prime exceptionnelle, qui a fait l'objet d'annonces mouvantes, elle pourrait cristalliser toute l'amertume des personnels : eux estiment avoir fait face grâce à une mobilisation collective exceptionnelle, mais cette prime ne sera pas versée à tout le monde, pas dans tous les départements, et elle sera variable et semble-t-il conditionnée à des degrés d'exposition au virus,

voire au statut de chacun... Les non-soignants et les personnels des Ehpad ne toucheraient pas forcément les 1 500 euros promis. Sans compter que les soignants concernés par la prime d'attractivité annoncée par Agnès Buzyn en octobre l'attendent toujours. Le gouvernement a également autorisé les Français à donner des chèques vacances aux soignants, et va distribuer des décorations aux plus méritants d'entre eux ! La reconnaissance devrait commencer par le respect : les personnels demandent avant tout des moyens pour mieux travailler et une revalorisation salariale d'au moins 300 euros pour tous, pas des aumônes ponctuelles et des médailles en chocolat pour quelques-uns.

Un cycle de concertations avec l'ensemble des acteurs de la santé, personnels compris, s'est ouvert le 25 mai. Il doit déboucher en juillet sur un plan véritablement ambitieux pour la santé. Le ministère laisse notamment entendre que les revalorisations salariales ne se gagneraient qu'à la condition de travailler plus : des mobilisations sont envisagées dès le mois de juin.

Valérie GÉRAUD

* Certains témoins ont requis l'anonymat.

LA RECONNAISSANCE DEVRAIT COMMENCER PAR LE RESPECT : LES PERSONNELS DEMANDENT AVANT TOUT DES MOYENS POUR MIEUX TRAVAILLER ET UNE REVALORISATION SALARIALE D'AU MOINS 300 EUROS POUR TOUS, PAS DES AUMÔNES PONCTUELLES ET DES MÉDAILLES EN CHOCOLAT POUR QUELQUES-UNS.

LE LOURD TRIBUT DES SOIGNANTS

Une initiative d'ampleur

La Fédération Cgt de la Santé et de l'Action sociale a réalisé deux enquêtes nationales auprès de ses syndicats, pour en savoir plus sur les conditions de travail dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pendant cette crise sanitaire, qu'ils soient publics, privés-associatifs ou privés. La seconde enquête s'est déroulée du 20 au 27 avril. Elle a recueilli les réponses de 356 bases syndicales sur les 1 300 que compte la fédération, donnant un aperçu de la situation sur un champ de 550 000 salariés parmi les 3 millions que comptent ces secteurs. Faute de centralisation officielle des informations sur ces questions, c'est pour l'heure la seule enquête de terrain de cette ampleur.

Des résultats alarmants

Elle apporte un éclairage alarmant – et sous-estimé – sur les conditions de cette gestion de crise et leurs conséquences sur la santé ou les droits des salariés de ces secteurs. En première ligne et souvent mal protégés, ils ont été proportionnellement les plus touchés par le Covid-19. Ils ont pourtant souvent du mal à faire reconnaître qu'ils ont été contaminés au travail. L'urgence sanitaire a également eu des effets sur le respect leurs droits les plus élémentaires à la protection, au repos, à l'information.

COVID+

PLUS EXPOSÉS ET BEAUCOUP PLUS CONTAMINÉS

Au 27 avril, les syndicats recensent au moins 11 844 soignantes et soignants contaminés par le Sars-Cov2, ceux identifiés après dépistage, qui représentent 2,2 % des effectifs de ces établissements. C'est le double d'un premier chiffre établi au 16 avril. C'est le triple d'une évaluation (0,7 %) établie fin avril par la Direction générale de la santé, sur la population en âge de travailler. Et c'est 11,5 fois supérieur au chiffre retenu pour la population dans son ensemble.

Ce chiffre alarmant ne se fonde que sur un cinquième des effectifs totaux de ces secteurs. Il reste sans doute très en dessous de la réalité, puisqu'il ne prend pas en compte les asymptomatiques, ni ceux qui ont continué à travailler ou n'ont pu se faire tester : 55 % des questionnaires rapportent

que l'accès au dépistage n'a pas été possible. Et pour 16 % des établissements, des soignants malades ont été maintenus en poste, le taux montant à 28,4 % dans ceux de plus 1 500 agents. La surexposition au virus – jusqu'à 30 % de salariés touchés dans certains services – résulte de l'insuffisance de matériel de protection, signalée dans 63 % des établissements. Les syndicats identifient les services dédiés au Covid+ comme sources principales de contamination (pour 55 %), suivis par les urgences et la réanimation. Les questionnaires signalent également que le virus a circulé dans de nombreux services non dédiés, et a touché des personnels non soignants. À cette date, on estime que plusieurs dizaines de personnes ont payé cet engagement de leur vie.

MÉDECINE DU TRAVAIL

ARRÊTS DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE ALÉATOIRES

Dans 38 % des cas seulement, les personnels dépistés positifs ont bénéficié d'un suivi de la médecine du travail. Cela va de 70 % dans les grands établissements à 17 % pour les Ehpad, et à 37,6 % dans les structures moyennes. Avec des conséquences lourdes sur la circulation du virus, car les taux d'agents malades maintenus en service faute de remplaçants y ont été proportionnellement plus élevés. Les soignants malades ont-ils pu effectuer des démarches de reconnaissance en accident du travail ou de maladie professionnelle ? Seulement 20 % des syndicats disent que oui ; 49 % disent qu'ils ne savent pas. La démarche a été rendue administrativement

complexe et semée d'embûches : il faut pouvoir prouver que la maladie a été contractée au travail et pas ailleurs. La déclaration est pourtant déterminante pour pouvoir continuer à percevoir son plein salaire en cas de complication de l'état de santé. Les policiers ont, par exemple, obtenu du ministre de l'Intérieur des garanties de prise en charge automatique. La médecine du travail n'a par ailleurs pas toujours recensé ni protégé les salariés fragiles, avec là encore des disparités en fonction de la taille des structures – de 48 % à 62 % de réponses positives. Dans 28 % des petites structures, les personnels à risque ne se sont vu proposer aucune solution.

DROIT DU TRAVAIL, DROIT SYNDICAL IL Y A PLUS URGENT...

Deux tiers des syndicats (66 %) dénoncent une remise en cause des droits des salariés. Parmi les pratiques imposées aux personnels : les mobilités forcées d'un service à un autre, les changements d'horaires autoritaires, le non-respect des rythmes et horaires de travail, les dépassements d'horaires, la remise en cause du droit aux congés, l'arrêt de formations. Y compris dans les zones peu affectées par la maladie, où les agents ont été mis d'office en service sur douze heures, en Rtt ou en télétravail. Fin avril, 29 % des établissements n'avaient toujours pas tenu de Chsct spécifique sur l'épidémie, et là où

il y en a eu, les réponses aux questions n'ont été satisfaisantes que dans la moitié des cas. Les syndicats ont lancé des alertes, surtout dans les gros établissements. Pour 64 %, l'activité syndicale n'a pas subi d'entrave explicite mais a de fait été limitée par l'urgence, se soldant par la suppression de la consultation des instances représentatives ou des décharges syndicales. Les syndicats ne devraient en tout cas pas chômer dans la période à venir, les primes conditionnées ou les décorations comme seules marques de reconnaissance étant vécues comme insupportables. V. G.

Emploi Scénarios pour l'avenir



LUDOVIC MARIN / MAXPPP

Au plus fort du confinement, l'État a évité le pire en assurant le salaire de plus de 12 millions de salariés du secteur privé. La vigilance s'impose sur les suites.

Le déconfinement, c'est maintenant. Selon la Banque de France, l'économie française pourrait reprendre un peu de vigueur : tourner avant la fin du mois à 83 % de ses capacités, contre 73 % en avril. Aucune statistique ne précise encore ce que sera, au 1^{er} juin, l'état du marché du travail. Néanmoins, on sait déjà que l'été s'annonce à hauts risques. Sur le seul mois de mars, Pôle emploi a enregistré 246 000 nouvelles inscriptions de chômeurs de catégorie A, c'est-à-dire sans activité aucune. Sur cette même période, le nombre de personnes ayant pu trouver un travail s'est effondré d'un tiers par rapport au mois précédent. Dès lors, fondamentalement, il n'est qu'une certitude : le recours au chômage partiel à grande échelle a incontestablement évité le pire. Dans l'urgence, plus encore que ne l'ont fait la Belgique, l'Espagne, le Danemark, l'Allemagne, l'Autriche ou les Pays-Bas, la France a recouru largement à ce dispositif dont, jusque-là, elle faisait peu usage. Dès les premiers jours du confinement, elle n'a pas seulement débloqué une garantie de 300 milliards pour couvrir les prêts des entreprises ou suspendu leurs charges fiscales et sociales à hauteur de 32 milliards pour le seul mois de mars, ainsi que le rapporte une note du secteur revendicatif de la Cgt. Elle a dégagé 22 milliards d'euros pour maintenir le contrat de travail de 12,1 millions de salariés, soit

plus de la moitié du nombre total des personnes employées dans le secteur privé. Autrement dit, en quelques jours, 998 000 entreprises, des Pme jusqu'aux plus grands groupes, Sfr, Safran ou Fnac-Darty, ont confié à l'État la rémunération de leurs personnels.

D'un coup, «l'impossible devenu pensable»

«Bien sûr, ni Édouard Philippe ni sa ministre du Travail, Muriel Pénicaud, ne se sont réinventés, souligne David Meyer, coanimateur de l'espace revendicatif de la Cgt. Pendant la pandémie, les seules mesures décidées ont été l'allongement de l'indemnisation pour les chômeurs en fin de droits, la suspension de la nouvelle formule de calcul des indemnités et la suspension de la dégressivité pour les cadres privés d'emploi. Avec d'autres structures associatives ou syndicales, la Cgt demandait un accès différencié des entreprises à cette mesure ainsi que des conditions à l'obtention des aides publiques. La puissance publique n'a rien voulu entendre. Le versement de dividendes dans les entreprises bénéficiaires du chômage partiel n'a pas été interdit.» Reste, défend le dirigeant syndical, que *«l'usage de cette mesure à grande échelle a permis ce que la gestion de la crise de 2008 n'avait pas autorisé : la préservation des capacités de production»*. Plus fondamental encore, insiste Anne Eydoux, économiste, maître de conférences au Cnam¹, il a démontré *«que l'idéologie néolibérale relève avant tout du dogmatisme»*.

D'un coup, «l'impossible est devenu pensable». En moins d'une semaine, il a été possible à la puissance publique de faire ce à quoi, depuis des décennies, elle se refusait pour défendre l'école, la santé, l'emploi ou le logement : creuser le déficit jusqu'à le faire monter à 9 % du Pib et de faire passer la dette à 115 % de cette même référence. *«En moins d'un mois de confinement, un dogme économique mortifère s'est brisé»*, résume la chercheuse. Alors que la très libérale Grande-Bretagne décidait sans broncher d'assumer les pertes de son réseau ferroviaire fièrement privatisé et que le gouvernement espagnol interdisait les licenciements, l'État français, lui, qui ne jurait plus que par la réduction massive du nombre de fonctionnaires, a décidé d'accroître, en moins de soixante jours, de quelque 12 millions d'individus sa capacité à assurer une rémunération. Jusqu'à quand ? Jusqu'où le gouvernement est-il

1. Anne Eydoux, « Interventions publiques en temps de crise : l'impossible redevient pensable » à retrouver sur le site des Économistes atterrés, www.atterres.org.

- prêt à contredire ses préceptes pour combattre l'explosion d'une misère et d'une pauvreté à propos de laquelle toutes les associations de terrain disent qu'elle s'accroît dangereusement? «*Sachons, dans ce moment, sortir des sentiers battus, des idéologies et nous réinventer*», avait déclaré Emmanuel Macron lors de son discours télévisé du 13 avril.

Vers une «fête de fin du monde»

Nous y sommes et, pour l'instant, les bouleversements annoncés paraissent surtout promettre un grand retour en arrière. Pour commencer, le 1^{er} juin, les conditions d'accès au chômage partiel vont se réduire. Autrement dit, les pouvoirs publics vont se remettre sur une trajectoire tout entière dédiée aux entreprises. Le plan de relance qui sera présenté en septembre ou octobre en portera la marque, a déjà laissé pressentir le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire. Et, d'ici là, les salariés sont prévenus : bien que la Coface prédise une explosion du nombre de faillite pour 2020, de l'ordre de + 25 %, l'État n'entend pas renforcer leur protection. Bien au contraire, le contenu des ordonnances édictées au mois de mars, ouvrant la possibilité aux entreprises de porter la durée quotidienne maximale du travail à douze heures et de limiter le temps de repos quotidien à neuf heures consécutives, garde force de loi jusqu'au 31 décembre. Et, sans crier gare, le gouvernement a même introduit, via le projet de loi d'urgence sanitaire présenté au début du mois au Parlement, un assouplissement des conditions d'usage des contrats courts, Cdd ou contrats d'intérim permettant aux employeurs de déroger au Code du travail par convention d'entreprise jusqu'au 10 janvier 2021..

Philippe Pochet, directeur de l'Institut syndical européen, a travaillé ces dernières semaines sur les possibles scénarios pour une sortie de crise². L'un d'eux résume étrangement ce qui pourrait bien se profiler en France : un retour – qui ne dit pas son nom – à une orthodoxie ultralibérale. Comme dans beaucoup d'autres pays européens, les organisations patronales espèrent profiter de la sidération suscitée par la crise pour imposer leurs vieilles revendications : un assouplissement des normes environnementales et une nouvelle réécriture du Code du travail supprimant le repère temporel des 39 heures. «*Un peu comme lors de la crise précédente de 2008 où, après une relance plus ou moins verte en 2009, on reviendrait encore plus radicalement aux fondamentaux néolibéraux*», résume le chercheur. Nul besoin de s'appesantir sur ce que les salariés, avec ou sans emploi, auraient à y gagner. La parenthèse ouverte par l'État à l'occasion du confinement se refermerait aussitôt. Bien sûr, le scénario d'une «relance à tout prix» serait plus prometteur. Mais pour combien de temps? Philippe Pochet s'inquiète : «*À quel prix sortirions-nous*

LE 2 AVRIL, DANS UN APPEL INTITULÉ «PLUS JAMAIS ÇA, CONSTRUISONS ENSEMBLE LE MONDE D'APRÈS», LA CGT, AVEC UNE DIZAINE D'AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES ET ASSOCIATIONS, A APPELÉ À UNE SORTIE DE CRISE «SOCIALE, FÉMINISTE ET ÉCOLOGIQUE», RÉCLAMANT DU GOUVERNEMENT QU'IL PROTÈGE ET PROMUEVE LES SERVICES PUBLICS, COMBATTE LES INÉGALITÉS ET SORTE D'UNE LOGIQUE PRODUCTIVISTE À TOUT PRIX.

2. Philippe Pochet, «Europe : quatre voies de sortie pour l'après Covid-19», à retrouver sur www.alternatives-economiques.fr.



BELLOUMI/MAXPPP

de cette sorte de fête de fin du monde qui, un temps, promettrait emploi et croissance mais qui, en bradant les règles sur l'environnement et en ne portant aucun projet de transformation sociétale, serait condamné à l'échec ? »

Investissements publics et Rtt

Alors quoi : no future? Le 2 avril, dans un appel intitulé «Plus jamais ça, construisons ensemble le monde d'après», la Cgt a contredit ce scénario. Avec une dizaine d'autres organisations syndicales, associations ou Ong, elle a annoncé haut et fort appeler à une sortie de crise «sociale, féministe et écologique», réclamant du gouvernement qu'il tire les leçons de la crise en protégeant et en promouvant les services publics, en combattant les inégalités et en sortant d'une logique productiviste à tout prix. Un espoir peu ou prou défendu ces dernières semaines par de multiples intellectuels ou collectifs, comme en ont témoigné plusieurs tribunes parues dans la presse. Jamais, sans doute, la situation n'a été aussi favorable à l'instauration d'une autre logique économique. Le sera-t-elle? À



Protection Au-delà du déficit attendu

Les comptes de la Sécurité sociale et de l'assurance chômage vont plonger, le gouvernement l'a annoncé fin avril. Mais est-ce bien là le problème ?

Près de 41 milliards. Tel est le montant du déficit qu'afficheront à la fin de l'année les comptes de la Sécurité sociale. Gérald Darmanin, ministre des Comptes publics, l'a annoncé le 22 avril, rappelant au passage que la loi de financement pour 2020 prévoyait un tout autre montant : 5,4 milliards d'euros, très précisément. La crise du coronavirus en voudra donc autrement. Et ce qui est vrai pour la Sécurité sociale l'est autant pour l'assurance chômage dont le « trou » devrait être, à la fin de l'année, de 50 à 60 milliards, soit de 13 à 23 milliards de plus qu'en décembre 2019. Trop, beaucoup trop ? Un discours en ce sens pourrait en tout cas, dans les prochaines semaines, alimenter des projets de réforme régressifs. Ce serait grave, prévient la Cgt. « *Ce serait ignorer le formidable rôle d'amortisseur social qu'ont joué ces deux institutions depuis le début de la crise* », précise-t-elle dans une note publiée par son secteur économique. À travers les dispositifs de chômage partiel, d'allocations sociales, de soutien aux crèches ou d'exonération de cotisations, les milliards dépensés ont permis de maintenir les revenus d'une partie de la population. Mais ils ont aussi été ceux qui ont garanti le maintien de l'activité économique et ont donné au système de soins les moyens de faire face à la pandémie.

Trop coûteuse la protection sociale ?

Cette analyse parviendra-t-elle à se faire entendre quand le gouvernement affichera le niveau de déficit record des comptes publics ces prochaines semaines ? Michaël Zemmour, enseignant-chercheur au Centre d'économie de la Sorbonne, appelle lui aussi à la vigilance. Sur son blog hébergé par le site d'*Alternatives économiques*, il le dit très clairement : « *La question urgente n'est pas le déficit mais l'adaptation des règles des assurances sociales à la crise que nous vivons. Il est tout à fait normal que, dans une période comme la nôtre, le déficit des comptes sociaux se creuse. C'est même une très bonne chose.* » Bien sûr, la protection sociale a un coût. Un coût encore plus élevé quand survient une crise de l'ampleur de celle que nous vivons. Mais son absence coûte encore plus aux sociétés. Aux États-Unis, face à la misère qui explose, Donald Trump n'a-t-il pas été obligé de le reconnaître en concédant un « chèque » de 1 200 euros aux plus pauvres pour éviter la catastrophe ? Pour mémoire, rappelle la Cgt dans un communiqué en date du 27 avril, le montant du déficit de la Sécurité sociale représente 1,7% du Pib et équivaut à seulement la moitié des 80 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales dont ont bénéficié les entreprises en 2019. M. H. ◀

condition de lever une inconnue : la capacité de ce scénario à aller vers le plein-emploi. « *Sans cela, les salariés en général et leurs syndicats professionnels en particulier pourraient ne pas suivre* », alerte le directeur de l'Institut syndical européen.

Les pistes sont connues pour y remédier : « *orienter l'investissement public vers l'emploi en privilégiant transition énergétique, filières courtes et critères sociaux, lutter contre l'évasion fiscale et conditionner les aides accordées aux entreprises* », explique David Meyer. Et puis, il y a la réduction du temps de travail. En suspendant, aux tout premiers jours du confinement, la réforme des retraites, le gouvernement n'a pas dit autre chose. Selon les statistiques fournies par l'Insee et la Dares, le bilan les lois Aubry I et II s'est établi, selon les chiffres fournis par l'Insee ou la Dares, à quelque 350 000 emplois créés. Une performance qu'aucune défiscalisation des heures supplémentaires, aucune annulation du temps de travail ni abrogation légale des repères temporels n'ont jamais affichée. L'autre scénario que va faire émerger la crise sanitaire ?

Martine HASSOUN

Emplois féminins

Urgence requalification

Pandémie et confinement ont fait éclater l'injustice du déni qui sanctionne les « métiers de femmes ».

L'effet de loupe de la pandémie et du confinement est accablant sur la situation des « métiers de femmes » au regard du principe d'utilité sociale et plus encore, du principe d'égalité.

Qu'il s'agisse des infirmières, des aides-soignantes, des aides à domicile, des salariées de la grande distribution, ce sont des femmes qui, dès le premier jour de la pandémie, se sont retrouvées en première ligne dans les secteurs qui ont contribué à assurer la continuité du quotidien et dans ceux qui ont lutté contre le virus. Toutes les études de la sociologie du travail et du genre ont montré – *Options* en a fait état de multiples reprises – que cette distribution professionnelle genrée relève de visions naturalistes, de croyances en des « compétences innées », « naturelles » chez les femmes, permettant ainsi de sous-valoriser systématiquement les qualifications et les capacités professionnelles mises en œuvre, les responsabilités qui les accompagnent, l'impact tant physique que psychologique. C'est ainsi que dans le secteur

médical, par exemple, il est courant et admis que les responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées soient moins bien reconnues que celles qui relèvent du budgétaire ou du financier. Dans le même ordre d'idée, les diplômés des métiers de service restent de seconde zone comparativement à ceux des secteurs techniques et industriels. Enfin, les compétences relationnelles – toujours vantées comme personnelles, voire « féminines » – ne sont pratiquement jamais considérées comme des compétences techniques et complexes. C'est ainsi qu'on arrive, in fine, à un écart salarial entre les femmes et les hommes de 26 %.¹

On ne compte plus les enquêtes, rapports, expertises et autres présentations plus revendicatrices qui ont étayé ce constat, analysé ses causes, ses processus de reproduction et mis en avant les pistes de travail pour rompre le cercle vicieux dont il procède, à savoir la revalorisation des salaires des emplois féminisés. Si la loi sur l'égalité professionnelle de 1983 a éclairci les termes du débat en précisant qu'il s'agit d'égalité non pas « à travail égal » mais « à travail de valeur égale », la réalité peine à suivre, singulièrement du fait des employeurs. Ce qui légitime et explique les mouvements revendicatifs, tel celui des infirmières et des aides-soignantes dans les Ehpad. La crise actuelle va leur donner un nouveau souffle, interpellé les branches professionnelles, les entreprises et l'État, employeur majeur à travers les fonctions publiques. L'attribution d'une sorte de « prime de risque » serait donc loin de répondre aux aspirations à une égalité réelle, effective, d'autant que l'enjeu articule cadre professionnel et vie privée. Durant le confinement, dans une écrasante majorité de cas, ce sont les femmes qui ont, à domicile, combiné télétravail, charge de suivi pédagogique, animation de la vie familiale et gestion des tâches ménagères. Loin de relever de la seule sphère privée, ces inégalités-là s'alimentent de leurs équivalences professionnelles et de leur gestion par les employeurs.

Gilbert MARTIN

Enquête Ugict

Les éléments contenus dans l'enquête Ugict, que nous développons dans les pages 24 à 27, indiquent le poids de la charge qui pèse sur les femmes.

- ➔ Parmi les parents d'enfants de moins de 16 ans qui continuent à travailler, 43 % des femmes et 26 % des hommes disent passer plus de quatre heures supplémentaires par jour à s'occuper de leurs enfants.
- ➔ Parmi les parents en situation de télétravail, 47 % des femmes et 26 % des hommes disent passer plus de quatre heures supplémentaires par jour à s'occuper de leurs enfants.
- ➔ 20 % des répondants disent que le confinement a engendré des tensions dans leur couple.
- ➔ Lorsque les deux conjoints sont au domicile et qu'ils ont au moins un enfant de moins de 16 ans, 28 % déclarent des tensions, contre 18 % pour les couples sans enfant de moins de 16 ans.
- ➔ 14 % des répondants ayant signalé des tensions parlent également de violences, physiques et/ou verbales. Quand les deux conjoints sont en inactivité, confinés à la maison, ce taux atteint 18 %.
- ➔ Au global, ce sont 2 % des répondants qui signalent que le confinement a engendré des violences physiques ou verbales de la part de leur conjoint.

1. Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, « Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes vers l'égalité salariale », La Documentation française, 2010.



DAREK SZUSTER/MAXPPP

point de vue

ANNE EYDOUX

ÉCONOMISTE, MEMBRE
DES ÉCONOMISTES ATTERRÉS.

Politiques publiques Quoi de neuf ?

« Les crises récentes ont révélé les contradictions du capitalisme financiarisé et les failles des régulations par les politiques néolibérales. C'est aussi le cas de la crise singulière que nous traversons. »

La crise sanitaire s'est traduite par une chute brutale, inédite, du Pib (-5,8% en France au seul premier semestre 2020). Les interventions publiques des huit semaines de confinement en France ont donné la priorité au maintien des capacités productives, sans mettre fin aux réformes du marché du travail. Si elles traduisent un soutien public (presque) inconditionnel au modèle économique actuel, elles ouvrent des perspectives dans une période très incertaine¹. Le gouvernement a concentré ses interventions sur le marché du travail. Dans les secteurs ayant réduit ou stoppé leur activité (hôtellerie-restauration, construction, commerce, etc.), le chômage partiel (ou activité partielle) est devenu le dispositif central de protection de l'emploi, évitant nombre de licenciements et faisant de l'État et de l'Unédic des employeurs en dernier ressort. Début mai 2020, plus de 1 million d'établissements avaient déposé une demande d'activité partielle concernant 12 millions de salariés. Les montants sont considérables : 24 milliards d'euros, financés par l'État et l'Unédic selon le deuxième projet de loi de finances rectificative pour 2020. Cette somme sous-évaluée représentait plus de la moitié des 42 milliards de dépenses budgétaires prévues par le plan gouvernemental de 110 milliards d'euros.

Dans les secteurs dont l'activité a été jugée vitale, les réformes néolibérales du marché du travail se sont poursuivies, sans que soit établi leur caractère temporaire. Dans la fonction publique hospitalière, le gouvernement a prévu des autorisations de dépassement des plafonds d'heures supplémentaires (décret n° 2020-297 du 24 mars 2020) et promis des primes ponctuelles pour les remercier de leur « dévouement », sans satisfaire leur demande de reconnaissance salariale. Dans les autres secteurs vitaux, une série d'ordonnances ont accordé aux employeurs le pouvoir de décider – même sans concertation – d'étendre

les durées travaillées ou de décaler les congés. Dans tous ces secteurs, les salariés ont été exposés à tous les risques : Covid-19, pression temporelle et désorganisation de la vie quotidienne. Le soutien au revenu des plus précaires est resté en retrait, malgré une hausse record du chômage dès le mois de mars (+7,1%). La croissance des dépenses d'indemnisation de l'Unédic n'a fait que suivre celle du chômage. Le gouvernement a différé le deuxième volet de la réforme de l'assurance chômage qui allait dégrader les droits. Rien de plus, alors que moins d'un demandeur d'emploi sur deux touche une indemnité. En avril, la hausse estimée des dépenses de l'Unédic pour le chômage partiel se chiffrait à 8 milliards d'euros, mais à seulement 300 millions d'euros pour les indemnités chômage.

Les plus précaires ont cumulé les difficultés : premiers de corvée mal payés, personnes isolées ou confinées dans des logements trop petits et/ou suroccupés. Les ménages pauvres ont subi le sous-dimensionnement des minima sociaux, conçus non plus pour garantir un revenu suffisant mais pour pousser à accepter un petit boulot pour survivre. Sans oublier les obstacles à l'accès aux services publics et aux aides en nature. Il a pourtant fallu attendre la montée des impayés de loyer et des demandes d'aides alimentaires pour qu'une aide exceptionnelle soit annoncée pour la mi-mai. Un geste tardif et insuffisant pour éviter une crise sociale.

Tout semble indiquer que le gouvernement a misé sur le rebond et le retour à la marche normale des affaires. Le Medef et l'Institut Montaigne l'ont compris, et demandent maintenant un allongement de la durée du travail. Comme s'il n'y avait pas des millions de chômeurs en attente d'un emploi, et de travailleurs craignant de perdre le leur.

Les interventions publiques sur l'emploi, déployées en quelques semaines à grande échelle et financées sans sourciller par le déficit public, ont montré les failles du dogme néolibéral. La pandémie a arraché ce que les gilets jaunes et la série des mouvements sociaux qui agitaient la France n'ont jamais obtenu : faire passer le monde que nous laisserons à nos enfants avant la dette qu'elles et ils devront rembourser. Il faut aller plus loin pour renforcer la solidarité et les services publics, et exiger des entreprises, qui ont bénéficié du plan de sauvetage, qu'elles contribuent à des réponses pérennes, non seulement à la crise sanitaire, mais aussi à la crise sociale et environnementale. ◀

1. Anne Eydoux, « L'impossible redevient pensable », note pour les Économistes atterrés-es, 30 avril 2020. À retrouver sur Atterres.org

Congés : au prétexte de

Par accord ou décision unilatérale, les entreprises peuvent imposer des jours de congé ou de repos. En reportant ainsi les efforts, non sur les actionnaires, mais sur les salariés.

C'est avec un bel appétit que certains s'enthousiasment pour un futur monde digitalisé et sans contact. Dans ce monde post-virus, les stratégies d'adaptation à la vie confinée sont installées. Les télétravailleurs continuent de l'être en récréant chez eux les open spaces abandonnés dans les entreprises au nom de la distanciation sociale. Les outils numériques sont pleinement mobilisés pour des achats délivrés en «click-and-collect». Dans les entreprises, les négociations en mode «confiné» survivent à la crise sanitaire: vitesse express, à distance, avec des syndicats eux-mêmes isolés et sous la menace d'une décision unilatérale de l'employeur. Avec la loi d'urgence sanitaire et la promulgation, le 25 mars, de l'ordonnance « temps de travail » (congés payés, durée du travail, jours de repos...), nous y sommes déjà, en partie. Possibilité, par accord, d'imposer les dates d'une partie des congés payés ou, par décision unilatérale, la prise de jours de repos (Rtt, jours prévus dans les conventions de forfait...).

Des sacrifices pour les «héros» du réseau

Les employeurs ont rapidement tenté d'utiliser ces nouvelles opportunités en vigueur, d'ailleurs, jusqu'au 31 décembre. Pour des négociations menées en un temps record, comme chez Orange – à peine trois demi-journées, par téléphone, pour aboutir en une semaine à un accord signé par la seule Cfe-Cgc, donc invalidé. Le contexte, il est vrai, est très particulier: «Avec l'impossibilité de pouvoir mobiliser les salariés, on rentre en négociation sans rapport de force, avec une intersyndicale qui éclate au premier échange et une direction qui a obtenu les pleins pouvoirs du gouvernement», note Fabrice Fort, délégué syndical central Cgt de Renault Trucks. Faute d'accord, c'est sur décision unilatérale qu'Orange a finalement imposé aux salariés la prise de 10 «journées de temps libre» (Jtl) d'ici le

31 décembre, dont un certain nombre, différent selon les catégories de salariés, devaient être posées durant la période de confinement.

Rien n'obligeait l'entreprise à le faire, pas même l'ordonnance du 25 mars dont l'application est prévue (article 2) «lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19». Ce n'est pas le cas d'Orange, fortement sollicitée pour répondre à une intensification de la digitalisation des entreprises et de l'usage du réseau, comme l'explique Béatrice Legrand, secrétaire de l'Union fédérale des cadres de la fédération Cgt des Activités postales et de télécommunications (Fapt-Cgt): «Environ 90 % des salariés télétravaillent et il n'y a pas de chômage partiel. Le Pdg, Stéphane Richard, n'a d'ailleurs cessé de dire que l'entreprise tenait le coup, en félicitant notamment les "héros" du réseau.» Le secteur des télécoms est en effet peu touché, confirme la Cgt d'Orange Business services où, pourtant, un accord a été trouvé avec la Cfe-Cgc et la Cfdt pour contraindre les salariés à prendre 13 jours pendant la crise.

Pour les cadres au forfait, c'est un total de 16 jours qui peut être imposé en vertu de l'ordonnance du 25 mars 2020 (voir encadré) comme si, d'ailleurs, le télétravail était une partie de plaisir (voir Options n° 656). «En réalité, ils sont à la fois victimes et vecteurs de cette politique de congés contraints, en subissant eux-mêmes ce que l'entreprise leur demande d'imposer aux autres», souligne Jean-Luc Molins, secrétaire national de l'Ugict-Cgt, qui alerte sur les conditions de la sortie de crise avec, notamment, la possibilité de déroger aux durées maximales de travail données aux entreprises «relevant de secteurs nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale», comme les télécoms. Après l'avoir envisagé dans le texte de l'accord, la direction d'Orange a abandonné l'idée. Mais jusqu'à quand? Béatrice Legrand s'inquiète d'une situation extrêmement complexe à gérer par des cadres déjà épuisés professionnellement et privés de leur part variable. Une situation source potentiellement de grandes tensions entre salariés: «Dans les mois à venir, explique-t-elle, la prise de congés pourrait être conditionnée à une double validation du n+1, le cadre de proximité, et du n+2, plus stratégique. Cela se traduirait par des choix mal compris car difficilement lisibles.»

La direction d'Orange, qui ne recourt pas au chômage partiel, dit vouloir prendre l'ensemble de ces dispositions par «solidarité». Mais de quelle solidarité parle-t-on? Chez Renault Trucks, où

Forfaits

Avec l'ordonnance du 25 mars 2020, un salarié au forfait jours peut se voir imposer la prise de 6 jours de congés payés et de 10 jours de repos ou de Rtt, soit 16 jours au total. Cela concerne la moitié des cadres et 200 000 professions intermédiaires. Si les cadres au forfait bénéficient de jours de Rtt supplémentaires, c'est pour compenser des durées hebdomadaires de travail qui atteignent quarante-six heures et trente minutes, a montré une étude de la Dares, bien au-delà de la durée légale et davantage que les durées maximales autorisées. C'est ce qui a valu à la France d'être condamnée à quatre reprises par le Comité européen des droits sociaux, suite à une plainte de la Cgt et de son Ugict, pour non-respect de la Charte européenne des droits sociaux.

l'équité



BERTRAND BÉCHARD/MAXPPP

DANS LES ENTREPRISES, LES NÉGOCIATIONS EN MODE « CONFINÉ » SURVIVENT À LA CRISE SANITAIRE : VITESSE EXPRESS, À DISTANCE, AVEC DES SYNDICATS EUX-MÊMES ISOLÉS ET SOUS LA MENACE D'UNE DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR. AVEC LA LOI D'URGENCE SANITAIRE ET LA PROMULGATION, LE 25 MARS, DE L'ORDONNANCE « TEMPS DE TRAVAIL » (CONGÉS PAYÉS, DURÉE DU TRAVAIL, JOURS DE REPOS...), NOUS Y SOMMES DÉJÀ, EN PARTIE.

un accord d'accompagnement de l'activité partielle a été conclu, le double argument de « la solidarité » et de « l'équité » est également avancé par la direction. Mais « elle oublie de préciser qu'il s'agit d'une solidarité entre salariés », souligne la Cgt. Deux systèmes sont mis en place : une augmentation de l'indemnisation de l'activité partielle à hauteur de 92 % du salaire net pour les salariés non cadres, associée à la possibilité de monétiser des jours de congé ; le maintien d'une indemnisation à 100 % pour les cadres au forfait, prévue dans la métallurgie en « compensation » d'une augmentation de leur temps de travail, mais financée par un don de jours à l'entreprise, sur la base du volontariat. Sans ce don de 0,4 jour pour 5 jours d'activité partielle, leur rémunération est ramenée à 92 %.

Solidarité : où est celle des actionnaires ?

« Au cours de la négociation, la Cgt a proposé de rémunérer l'ensemble des salariés à 100 %, ce qui représente une somme modeste – environ 5 millions d'euros pour 20 jours d'activité partielle – au regard des 600 millions d'euros de dividendes annoncés. La direction a refusé, par principe », explique Fabrice Fort. Après avoir sondé des salariés de différentes catégories et consulté les syndicats dans les établissements, la Cgt a décidé de signer essentiellement pour acter la solidarité des cadres envers les non-cadres, permettant un rééquilibrage des salaires : « Dans la période, il faut être très lucide sur ce que nous sommes en capacité de faire bouger. C'est un accord du moindre mal, négocié pour une durée limitée, jusqu'au 3 juillet », souligne le délégué Cgt en insistant sur les contreparties obtenues et actées dans l'accord : le versement de l'intéressement et des augmentations individuelles aux dates prévues ; l'engagement écrit de l'entreprise « à ne pas utiliser, en parallèle, la possibilité qui est lui offerte par l'ordonnance d'imposer la prise de jours supplémentaires de congé par décision unilatérale ».

Mais où est, alors, la solidarité des actionnaires ? s'interroge l'Ugict-Cgt dans un communiqué. Alors que ces derniers « captent en moyenne 35 à 40 % de la valeur ajoutée, et que les dividendes versés battent de nouveaux records chaque année, ces accords ne prévoient en général aucune mesure de suppression ni même de baisse des dividendes qui, à eux seuls, suffiraient largement à assurer le financement du chômage partiel des salariés », explique-t-elle. C'est le cas notamment chez Renault Trucks, où aucune décision n'a été prise, dans l'attente de l'assemblée générale des actionnaires reportée à juin. Idem chez Orange business services, où la Cgt souligne que si « la situation économique de l'entreprise était préoccupante, la première mesure à prendre aurait été de suspendre le versement des dividendes ». Au lieu d'imposer des sacrifices à des salariés déjà sous forte tension et de reporter, sur eux seuls, les risques liés à la crise. ▶

Christine LABBE



FRANCESCO ALGERI/MAXPPP

ENQUÊTE UGICT DANS LES COULISSES DU CONFINEMENT

CETTE ENQUÊTE* OFFRE UN PANORAMA UNIQUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE DURANT LE CONFINEMENT. CE TRAVAIL DE TÉMOIGNAGE ET D'ANALYSE CONSTITUE LA BASE DE L'EXPRESSION DE 60 PROPOSITIONS REVENDICATIVES.

À rebours des discours « enchantés » qui ont notamment fleuri sur le télétravail, l'enquête réalisée met en lumière ce qu'a été le vécu – d'hier et, pour beaucoup, d'aujourd'hui – des salariés, la réalité de leur activité, quelle qu'elle soit et quel que soit leur employeur. De fait, le télétravail n'a pas été le lot de toutes et de tous. Beaucoup de travailleurs indiquent avoir exercé leur activité en présentiel sans qu'ils la jugent « essentielle ». Ceux-là ont été soumis à des risques inutiles pour leur santé, pour celles de leurs collègues et de leurs proches. L'affaire des masques – plus précisément de leur manque – est très souvent évoquée : les salariés confirment massivement n'avoir pu être protégés convenablement. Beaucoup – singulièrement dans les Pme-Pmi – avouent ainsi avoir eu « la boule au ventre » de peur d'être contaminés. Au-delà de ce rendu subjectif, les réponses

dégagent plusieurs constats objectifs, toujours en développement. Le premier, c'est que la précarité s'aggrave : 4 salariés en Cdd sur 10 expriment des craintes pour leur emploi. Cette proportion témoigne de l'incapacité des contrats courts à protéger les salariés face à un retournement de conjoncture. Par ailleurs, plus de la moitié des salariés en chômage partiel déclarent des pertes de revenus, et une part importante des salariés témoignent d'une charge de travail en augmentation. C'est particulièrement le cas pour celles et ceux qui travaillent en présentiel. Cette surcharge n'a fait l'objet d'aucune compensation financière jusqu'à présent. Ce surtravail gratuit prend des proportions majeures dans le secteur de la santé, pour des professions très féminisées (*lire page 20*).

De même, plus de la moitié des salariés en chômage partiel ont vu leur revenu baisser avec le confinement, malgré la prise en

charge de 84 % du salaire en cas de chômage partiel, associée aux exonérations de cotisations pour les entreprises continuant à rémunérer leurs salariés à 100 %... Cette situation frappe d'abord les salaires les plus faibles, les ouvriers et employés qui sont les plus nombreux à être en chômage partiel. Près de 14 % des salariés qui ont continué à travailler en présentiel et 6 % de ceux qui sont en télétravail disent avoir perdu des revenus, contre 3 % qui en ont gagné en présentiel et 1 % en télétravail. On est loin de la prime promise par le gouvernement à toutes celles et ceux qui, continuant à se rendre sur leur lieu de travail, ont mis en danger leur santé!

Ensuite, il apparaît nettement que, contrairement à certains stéréotypes, la mise en place du télétravail à temps plein s'avère très difficile particulièrement quand, comme c'est le cas, elle est non anticipée. Deux télétravailleurs sur trois ne pratiquaient pas le télétravail avant le confinement, soit 71 % des employés, 70 % des professions intermédiaires, et tout de même 62 % des cadres.

Il faut ajouter à cela que 23 % des répondants ne disposent pas d'un endroit au calme pour télétravailler (26 % pour les femmes et 20 % pour les hommes); la moitié des répondants ne disposent pas d'un mobilier ni d'un équipement adapté (52 % des femmes et 42 % des hommes). Il en résulte une augmentation de la charge de travail pour près d'un tiers des salariés en télétravail, et notamment les cadres dont le temps de travail hebdomadaire est déjà en moyenne de quarante-quatre heures et trente minutes (quarante-deux

Un travail globalement dégradé

La charge alourdie de travail se combine à des relations dégradées. Elle aboutit à un cocktail de risques psychosociaux inquiétant, doublé de différents symptômes de dégradation physique.

45 % des télétravailleurs notent un manque d'échanges et d'informations avec les collègues.

27 % notent un manque d'échanges et d'informations avec la hiérarchie.

30 % notent des informations difficiles à traiter du fait même de leur multiplication.

31 % notent une augmentation de charge et 24 % une augmentation de temps de travail.

37 % des télétravailleurs ont vécu des dilemmes éthiques sur le plan professionnel, notamment 32 % des enseignants.

18 % disent avoir eu des difficultés à appliquer des consignes inappropriées ou contradictoires, dont 35 % parmi les enseignants.

heures et trente minutes pour les techniciens). Enfin, les télétravailleurs qui ont des enfants – soit un tiers d'entre eux – doivent les garder tout en télétravaillant, ce qui concerne d'abord les femmes (à 87 %, contre 76 % des hommes).

Au total, l'augmentation de la charge de travail est particulièrement forte chez les encadrants et atteint 39 % contre 28 % chez les non-encadrants.

Encadrer, des difficultés particulières

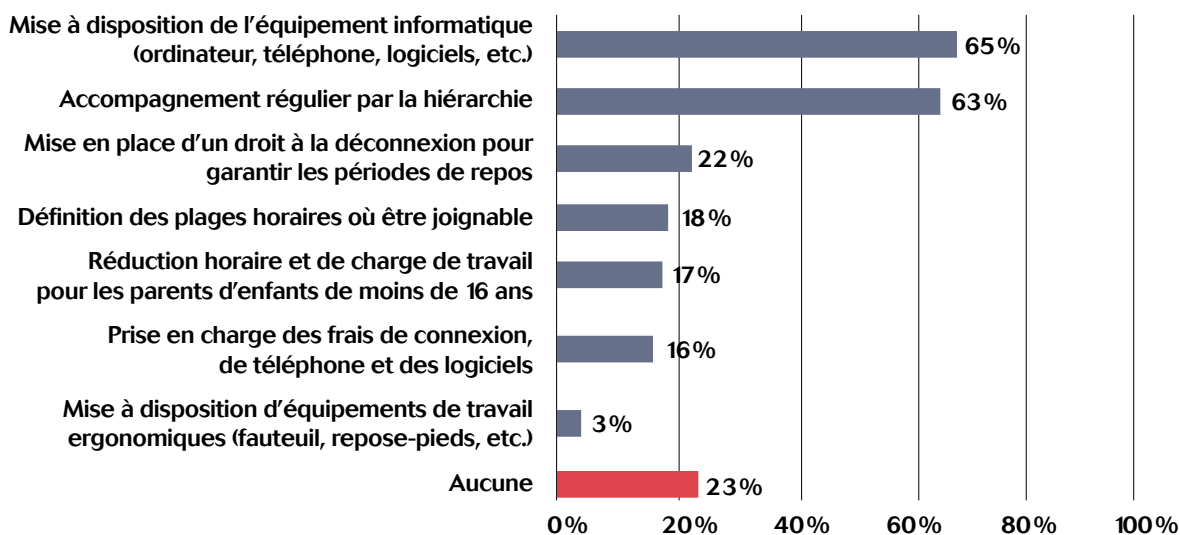
Les encadrants font état de difficultés particulières qui participent de cette situation dégradée. Ils se plaignent notamment d'un manque d'échanges et d'informations avec les collègues, évidemment problématique, mais aussi

avec la hiérarchie. Les échanges se limitent souvent à la transmission de directives et de consignes, sans retour qualitatif. La pratique qui consiste à mettre systématiquement tout le monde en copie de tous les échanges de mails crée une situation dans laquelle chaque cadre est censé être au courant de tout et suivre tous les échanges, tout en encadrant ses équipes, en avançant son travail en propre...

Louis SALLAY

* Première du genre, cette enquête quantitative a été menée à l'initiative de l'Ugict-Cgt et ses statisticiennes et statisticiens Cgt de la Dares et de la Drees. Dans le cadre des moyens dont elle a pu disposer, elle a respecté autant que possible les règles et usages méthodologiques de la profession. Avec 34 000 réponses, elle offre le seul matériau d'étude qui interroge les conditions de travail au cœur de la crise sanitaire du Covid. Elle est consultable sur le site ugict.cgt.fr

Mesures mises en place dans le cadre du télétravail pendant la période de confinement



LES CONSTATS SÉVÈRES DE L'ENCADREMENT SUR LES EMPLOYEURS

Comme la grande masse des salariés, l'encadrement au sens large (cadres et professions techniques et intermédiaires) s'accorde à juger insuffisantes les dispositions mises en place, même si sa vision est pondérée par leur exercice de réorganisation du travail et de mise en place de ces dispositions. Celles et ceux qui ont eu à superviser le travail d'autres salariés sur les mesures de prévention développent une analyse plus sévère que celle des salariés directement concernés. Dans un contexte qu'on peut qualifier de difficile, le besoin de se faire entendre s'exprime avec netteté, d'autant plus que les pressions sont lourdes :

- 14 % des encadrants déclarent ainsi avoir reçu, durant la période de confinement, des pressions ou consignes inadéquates à la sécurité sanitaire des collègues ou aux normes professionnelles. Ce chiffre monte à 41 % dans la fonction publique hospitalière!

- 27 % des encadrants indiquent que s'ils avaient disposé d'un droit d'alerte, de refus et de proposition alternative relatif à la situation sanitaire ou aux normes professionnelles, ils l'auraient exercé dès le début de la crise.

Ce besoin reste, entre autres raisons, bridé par une méconnaissance réelle de la responsabilité juridique de l'encadrement. Ils sont ainsi 80 % à considérer que

leur responsabilité ne peut pas être engagée. À tort. En cas de problème, les cadres servent souvent de boucs émissaires. Il n'est pas rare que leur responsabilité soit engagée devant les tribunaux. C'est le cas par exemple dans l'affaire de la catastrophe ferroviaire de Brétigny: c'est un jeune cadre de proximité, chargé de superviser l'entretien des voies, qui a été mis en examen pour homicides et blessures involontaires.

Les représentants du personnel: un rôle central en période de crise

50 % des instances représentatives du personnel (Irp) disent avoir été consultées (tout à fait ou plutôt) et 34 % estiment ne pas l'avoir été assez (15 % répondent « pas du tout »). 55 % disent que tout ou partie de leurs propositions en matière de prévention et de protection des salariés ont été prises en compte.

Les Irp ont donc joué un rôle central, confirmé par l'encadrement qui indique que lorsque la direction a modifié ses mesures de protection et de prévention, c'est suite à l'expression des réticences des salariés (47,5 %) et à l'intervention des représentants du personnel (44 %). Pour autant, seul un quart des représentants du personnel indique que des mesures supplémentaires ont été mises en place pour leur permettre de garder le contact avec les



VANESSA MEYER/IMAXPPP

salariés. Alors qu'une majorité de salariés n'étaient plus sur site et que, même pour ceux-là, du fait du confinement, les déplacements des élus et des syndicats étaient restreints voire impossibles, cette proportion d'un quart met en cause la possibilité effective pour les salariés de faire remonter leurs alertes à leurs représentants. De fait, rares sont les entreprises à avoir un accord sur l'utilisation des adresses mail permettant aux élus et aux syndicats d'informer et de consulter les salariés.

Les conséquences de ces obstacles à la communication ressortent clairement de

Sécurité et organisation du travail

L'analyse des encadrant-es est plus sévère que celle des salariés directement concernés

- ➔ 45 % disent que l'employeur n'a pas mis en place de distance de sécurité d'au moins un mètre entre les personnes.
- ➔ 62 % qu'il n'a pas mis à disposition de masques et de gants en quantité suffisante.
- ➔ 55 % qu'il n'a pas mis à disposition de moyens de désinfection des surfaces ou des objets souillés.
- ➔ 64 % qu'il n'a pas mis en place d'arrêt maladie préventif pour les salarié-es vulnérables.
- ➔ 65 % qu'il n'a pas mis en place d'éloignement immédiat des salariés malades et des collègues ayant été en contact les jours précédents.
- ➔ 91 % qu'il n'a pas mis en place d'alternative à l'utilisation des transports en commun.
- ➔ 14 % disent que leur employeur n'a pris aucune mesure de prévention et de protection.

- ➔ 33 % indiquent que l'employeur n'a pas mis d'équipement informatique à disposition (ordinateur, téléphone, logiciel).
- ➔ 80 % que l'employeur n'a pas mis en place un droit à la déconnexion pour garantir les périodes de repos.
- ➔ 80 % que l'employeur n'a pas défini les plages horaires précises durant lesquelles le ou la salariée doit être joignable.
- ➔ 82 % que l'employeur n'a pas réduit le temps ni la charge de travail pour les parents d'enfants de moins de 16 ans.
- ➔ 84 % que l'employeur n'a pas pris en charge les frais de connexion et de logiciels.
- ➔ 15 % des encadrant-es estiment même qu'aucune mesure n'a été mise en place dans le cadre du télétravail.



la perception par les salariés du rôle des représentants du personnel. Ils sont 37 % à ne pas savoir s'ils ont été consultés sur l'organisation du travail du fait du confinement, et 64 % à ne pas savoir s'ils ont obtenu satisfaction sur leurs demandes.

Un débat contradictoire avec la direction

41 % des représentants du personnel indiquent avoir eu un désaccord avec la direction parce qu'elle souhaitait maintenir certains salariés sur le lieu de travail. Un quart explique que ce désaccord persiste et qu'ils n'ont pas été entendus sur ce point. 52 % des représentants du personnel indiquent avoir eu un désaccord avec la direction parce qu'elle ne prenait pas les mesures de prévention et de protection nécessaires. 28 % expliquent que ce désaccord persiste et qu'ils n'ont pas été entendus sur ce point. Ces chiffres attestent d'une part de l'utilité des représentants du personnel puisque, dans près de la moitié des cas, ceux-ci ont pu faire changer la donne. Mais, d'autre part, ils jettent une lumière crue sur l'immense déficit qui grève la reconnaissance du fait syndical. Qu'en période de crise sanitaire inédite, un quart des représentants du personnel expliquent que leurs propositions sur l'organisation du travail et les mesures de prévention et de protection n'ont pas été prises en compte en dit long sur l'ampleur du déni patronal quant au dialogue social. L. S. ◀

60 PROPOSITIONS POUR SORTIR DURABLEMENT DE LA CRISE

FACE À UNE CRISE À LA FOIS SANITAIRE, SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE, L'UGICT FORMULE 60 PROPOSITIONS D'APPLICATION IMMÉDIATE ET DE LONG TERME.

Ce cahier revendicatif majeur, consultable sur Ugict.cgt.fr, s'organise autour de neuf axes complémentaires.

Le premier axe concerne la démocratie puisqu'il s'agit de renforcer le rôle des institutions représentatives du personnel et des organismes de contrôle (Inspection du travail, médecine du travail...).

Le second, intitulé « Pas de protection, pas de travail » exige du gouvernement qu'il clarifie sa doctrine en matière de sécurité et met avant le primat de la santé sur toute autre considération. L'axe suivant, très logiquement, concerne le télétravail tel qu'il s'est mis en place pour limiter les contacts sociaux, à savoir sur un « mode dégradé ».

Le quatrième axe vise à permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités, singulièrement par la mise en œuvre d'un droit d'alerte suspensif afin de garantir la bonne application, au plus près du terrain, des dispositions assurant la protection des équipes de travail et la prévention des risques professionnels.

Pour préserver l'activité et protéger les équipes, le cinquième axe préconise de réduire le temps effectif de travail.

Prenant en compte l'installation dans la durée de la crise sanitaire, le sixième axe fixe les moyens d'en finir avec les organisations de travail pathogènes, dictées par l'objectif unique de réduction des coûts.

Au chapitre du chômage et de l'emploi, le septième axe énumère une série de mesures immédiates contre la crise sociale. Au vu de l'attitude de nombreuses entreprises qui mettent à l'ordre du jour des licenciements, des plans de départs dits volontaires, des Pse ou des ruptures conventionnelles, l'Ugict pose comme préalable l'abandon pur et simple de la réforme de l'assurance chômage, qui durcit drastiquement les conditions d'indemnisation et instaure la dégressivité des allocations-chômage pour les cadres. Elle insiste sur l'importance de renforcer le rôle de l'Aphec et de conforter ses moyens et missions, au vu notamment de la nécessité d'identifier les besoins du monde d'après, d'accompagner les jeunes diplômés, qui seront, avec les seniors, les premiers à pâtir de la crise économique. Elle insiste enfin sur le déplafonnement nécessaire des cotisations et les allocations des cadres de l'assurance chômage.

Les deux derniers axes visent à protéger, à relancer et à engager l'économie dès maintenant sur la voie de la transition sociale et environnementale, entre autres moyens par le biais du conditionnement des aides publiques à la suppression des dividendes et des investissements d'avenir dans les services publics, l'économie des soins, la transition environnementale, la recherche et les qualifications. L. S. ▶

Le confinement aura produit un effet de loupe colossal sur le rôle des services publics et des emplois sous-rémunérés du commerce et des services.

Une mise en lumière qui devrait également concerner les organisations du travail, celles et ceux qui les pensent et les mettent en œuvre.

PORTRAITS DES CADRES TRÈS... PRÉSENTS

NON, ILS N'ONT PAS TOUS TRAVAILLÉ À L'ABRI « DERRIÈRE LEURS ORDINATEURS ». CE CLICHÉ, L'UN DES NOMBREUX QUI ONT ACCOMPAGNÉ LA VAGUE DU TÉLÉTRAVAIL, NE RÉSISTE GUÈRE AUX FAITS. ESQUISSES DE TROIS SITUATIONS DE CADRES « EN PRÉSENTIEL »...

DANS LE MONDE À REBOURS DE LA CRÈCHE CONFINÉE

Hélène, fonctionnaire de la Ville de Paris, a « fait tourner » une crèche durant le confinement. Comme directrice et avec les mêmes responsabilités que durant l'« avant » : encadrement des agents, sécurité des bâtiments, tâches administratives et budgétaires, sans jamais perdre de vue ni les enfants ni leurs parents... dans un contexte bouleversé par la peur et les mesures d'hygiène. « Je n'ai pas saisi tout de suite. Les injonctions se succédaient : lavez les mains, utilisez du gel, gestes barrières, masques... On a fermé et puis on a rouvert, pour accueillir les enfants de soignants. »

Hélène forme une équipe en fonction des disponibilités familiales et de transports des unes et des autres, afin d'animer ce qui est devenu une crèche à rebours. « Il a fallu tout changer : notre mode de fonctionnement, nos rapports aux parents, tout. Avant, on faisait corps avec le bébé, c'était physique ; on accueillait les parents en prenant le temps de s'informer mutuellement, le matin sur la nuit et le soir, sur la journée. On faisait attention à l'hygiène, c'est le cœur du métier, mais sans avoir à s'écarter les unes des autres... Tout s'est inversé : s'occuper d'un bébé en portant un

masque crée une distance. Pas question non plus de laisser les parents rentrer dans les locaux, ni d'échanger avec la personne qui prenait leur petit en charge. Pour nous, il y avait aussi le fait qu'ils étaient tous soignants, donc potentiellement contaminés et contaminants... Ils arrivaient fatigués, stressés, les nerfs à fleur de peau. Le travail consistait aussi à les rassurer, à les délester du souci de leurs enfants, tout en restant intransigeantes sur la sécurité. Celle des uns et des autres. »

Pour ce faire, l'équipe réinvente ses pra-

DANS LA JUNGLE DU TÉLÉTRAVAIL DES AUTRES

Sylvie, à la fois ingénieure et administrative, a été convoquée en urgence un dimanche après-midi dans le bureau de son directeur général, et s'est vu charger de faire basculer en un temps record dans le télétravail les 1 700 professionnels qui relèvent de l'établissement public départemental dont elle dirige les systèmes d'information. Priorité des priorités : assurer les payes, les contrats, les

tiques : elle mobilise la photographie, affiche dans le sas – sans risques – les portraits de celles qui s'occupent de tel ou tel enfant. Le téléphone permet de leur raconter ces détails qui font la complicité, la confiance. « Se réinventer nous a aidés à marcher dans la peur, dit Hélène, qui n'en regrette que plus vivement l'attitude de son administration. La continuité de nos structures durant la crise, c'est nous. Malgré quoi, nous avons été très peu associées à la réflexion sur la réouverture, sur les conditions du redémarrage. Comme si on se dépêchait de fermer la parenthèse, d'oublier notre expérience. Comme cadre de terrain, je suis persuadée qu'il faudra bien finir par en tenir compte. »



JOYCELIN CLAIR/MAXPPP



NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE

pements familiaux, d'accès Internet et de tâches... C'est un casse-tête.

L'ingénieure trouve des solutions, les met en place; l'administrative se polarise sur la sécurité. Celle des salariés, celle des transmissions: «*Il fallait mettre des outils en place. En théorie, chacun peut travailler chez soi sur son ordi, d'accord. Mais nous, on travaille sur du sensible; on ne peut pas tout faire! Les informations que nous faisons circuler touchent à la vie des jeunes, à l'intime...*» Commence alors tout un travail de distribution et de reconfiguration des matériels: on installe un tunnel sécurisé compatible avec le wifi, ce qui suppose de régler les conflits techniques qui se présentent; on met en place une assistance téléphonique; on achète des clés wifi...

Cette première phase terminée, on passe à la seconde, qui consiste à permettre à nouveau aux parents et aux jeunes de communiquer entre eux, de suivre leur scolarité... Là encore, les mises en œuvre sont compliquées: «*Installer des visioconférences dans les foyers de vie, acheter des tablettes, les préparamétrer, acheter des routeurs 4G, travailler avec des ateliers pour installer les applications de visio, tout cela nécessite à un moment d'aller sur place pour mettre en œuvre. Les solutions, ça n'est jamais uniquement comme dans la tête.*»

LA SANTÉ, AU JOUR LE JOUR, AU RAS DES RAILS

Guillaume est gestionnaire de moyens. Cet agent de maîtrise fournit aux chantiers ferroviaires les machines nécessaires à la maintenance et la réparation des caténaires. Après avoir attrapé le Covid-19 et subi quatorze jours de confinement, il a repris fin mars un travail qui implique une relation suivie avec une équipe – 23 agents hors pandémie – et des contacts fréquents avec les autres acteurs du chantier. Il réalise vite l'ampleur des changements. Tout est rendu plus difficile, plus hésitant. Procédures professionnelles et gestes barrières ne vont pas de soi. Le travail s'avère ensuite inséparable des nouvelles procédures de sécurité et, surtout, de leur contrôle.

Responsable Cgt, Guillaume s'en tient à la consigne syndicale «pas de protection, pas de travail». Il accompagne son dirigeant de pôle dans la désinfection des ordinateurs, claviers, souris, stylos, s'assure que chaque chose est à sa place, que tout puisse être nettoyé avant chaque prise de service. «*On a ensuite organisé l'absence de contacts: déambulations fléchées, passage de consignes par téléphone.*» Les produits font défaut: il faut se démener pour trouver des lingettes normées, du gel hydroalcoolique en suffisance.

Guillaume insiste pour qu'on leur fournisse des masques, seule protection qui couvre le trajet domicile-travail. Enfin, la charge est énorme: «*Pour un coup de téléphone que je prenais, j'en avais quatre en attente. On faisait huit heures en six, alors on n'avait guère le temps de parler*», se souvient-il. D'autant que l'organisation du travail a été chamboulée: «*La plupart des présents ont l'habitude de travailler à l'année, de maîtriser leur programme. D'un coup, leur horizon se ramenait à la semaine, devenait fluctuant, compliqué.*»

Guillaume réussit à mettre en place des équipes et un rythme qui permettent à chacun de savoir qui travaille et quand. Juste à ce moment tombe l'ordonnance gouvernementale qui impose les repos compensateurs de cinq jours. «*Les collègues ont été pris entre l'arbre et l'écorce. D'un seul coup la direction de l'entreprise a redécouvert l'intérêt public, l'intérêt national, s'est faite moralisatrice. On était en train de prendre des risques pour assurer la production et voilà qu'on nous faisait en même temps la leçon et les poches!*» La peur l'emporte. Mais l'affaire passe mal, et Guillaume en est persuadé: «*cela laissera des traces.*»



DR

CADRES L'ÉCRAN DES MOTS

SI LA CRISE CONFIRME L'INDISPENSABLE TRAVAIL DES SALARIÉS DE LA SANTÉ, DU COMMERCE ET DES TRANSPORTS, ELLE DÉVELOPPE UN DISCOURS QUI DÉSIGNE SOUVENT LES CADRES COMME DES PRIVILÉGIÉS. DÉCRYPTAGE DE GAËTAN FLOCCO.

ENTRETIEN

AVEC

GAËTAN FLOCCO

ENSEIGNANT-CHERCHEUR EN SOCIOLOGIE À L'UNIVERSITÉ D'ÉVRY (PARIS-SACLAY).

AUTEUR DE *DES DOMINANTS TRÈS DOMINÉS. POURQUOI LES CADRES ACCEPTENT LEUR SERVITUDE* (RAISONS D'AGIR, 2015), IL EST SIGNATAIRE DE L'APPEL DU 27 AVRIL, «NE LAISSONS PAS S'INSTALLER UN MONDE SANS CONTACT».

Le télétravail contribue à la promotion du numérique et de son corollaire auquel aspire Emmanuel Macron : la «start-up nation». Un modèle qui, s'il promet la modernité, parachève l'offensive entamée contre les salariés bien avant le coronavirus.

– **Options :** *Quelle analyse faites-vous de ce discours qui s'est développé ces dernières semaines faisant des cadres, parce qu'en télétravail, une catégorie privilégiée ?*

– **Gaëtan Flocco :** En elle-même, la perception des cadres comme des salariés mieux lotis que les autres n'est pas chose nouvelle. À une époque, les observateurs de la catégorie se demandaient de quel côté étaient les cadres, la bourgeoisie ou le prolétariat. Certes, aujourd'hui, leur identité relève davantage d'un statut renvoyant à une grande diversité de situations plutôt qu'à une fonction d'encadrement proche des directions, comme c'était le cas dans les années 1960-1970. Mais, dans une société où les inégalités sont fortes et où les fractures s'exacerbent à chaque crise, nul ne peut s'étonner du sentiment d'injustice que peuvent ressentir les personnes les plus en difficulté à l'égard de celles qui le sont moins. Quelle que soit la complexité des situations, force est de reconnaître que, ces dernières semaines, les cadres n'ont probablement pas été exposés comme l'ont été les personnels de santé, les caissières ou les livreurs. Ce constat n'est pas discutable. Les cadres mêmes en conviennent. D'ailleurs, ce peut être une interprétation possible de leur participation aux applaudissements tous les soirs à 20 heures. Ceci étant dit, il faut aller plus loin.

– **Comment donc dépasser ce constat ?**

– Le télétravail dans lequel ont été plongés la très grande majorité des cadres n'est pas le refuge que l'on a voulu dire. Bien sûr, les premiers jours, ce mode d'organisation a pu rassurer, et certains qui y ont été contraints ont pu penser qu'ils seraient alors plus efficaces ; après tout,

le télétravail se marie fort bien avec le travail par objectifs. Des salariés ont aussi pu espérer qu'en restant travailler chez eux, ils allaient pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Sauf que voilà : au fil du temps, force a été pour eux de constater que la réalité était tout autre.

– **Pourquoi ?**

– Parce que le télétravail n'est pas une sinécure, surtout lorsqu'il est imposé des semaines durant. Le cabinet Empreinte humaine, spécialisé en prévention des risques psychosociaux, a publié, il y a peu, les premiers résultats d'un baromètre réalisé par OpinionWay sur la situation des salariés en période de confinement. Qu'y lit-on ? Que 44 % des salariés français sondés se sentent en situation de «*détresse psychologique*», qu'un quart d'entre eux présentent un risque de dépression nécessitant un traitement, qu'un autre quart déclarent une motivation professionnelle dégradée. Autrement dit, le télétravail n'est pas la partie de plaisir que l'on voudrait faire croire. Il procure plutôt une illusion de liberté. Un véritable piège qui peut être synonyme surtout d'une détérioration des conditions de travail et d'une perte de sens.

– **Comment expliquer que cette analyse ne passe pas ? Est-ce parce que, derrière le télétravail, se profile un modèle de société qui, soit est méconnu, soit est difficile à critiquer ?**

– Une chose est sûre, le télétravail contribue à la promotion du numérique et de son corollaire auquel aspire Emmanuel Macron : la «start-up nation». Un modèle qui, s'il promet la modernité, parachève l'offensive entamée contre les salariés

bien avant le coronavirus. Critiquer le télétravail, c'est questionner la pertinence d'une substitution immodérée du travail humain par l'«*intelligence artificielle*»; c'est interroger le bien-fondé de la numérisation des services publics et tout ce qu'elle implique, à commencer par le transfert de leurs missions vers des plateformes commerciales et l'éviction de toute une partie des usagers, peu ou pas connectés.

– **Un modèle dans lequel les cadres n'ont rien à gagner...**

– Un modèle qui ne les tue pas mais entame leur travail et le sens qu'ils peuvent lui donner. Ne voir dans le développement du télétravail qu'un attribut protecteur en temps de coronavirus, c'est passer à côté de l'essentiel. Ces temps-ci, le télétravail a sans doute été le symbole ultime de cette injonction qui s'est fait jour et qui risque d'être érigée demain en modèle de sortie de crise: *business as usual*.

– **Qu'entendez-vous par là ?**

– Nous assistons à une catastrophe sanitaire mondiale mais il faut absolument avancer comme si rien ne s'était passé. Quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qu'ils soient cadres ou employés, ouvriers ou techniciens, les salariés sont sommés de ne pas s'arrêter. Alors qu'il faudrait aussi prendre le temps de réfléchir et de penser la société que l'on voudra demain – ne serait-ce que les manières de produire l'indispensable dans un tel contexte –, l'injonction est tout autre. Nous devons continuer à travailler. À travailler comme avant et même plus encore qu'avant. À l'université aujourd'hui, on nous demande d'organiser les examens de fin d'année comme si de rien n'était. Comme si les étudiants avaient été capables ces dernières semaines d'étudier dans la plus grande quiétude, comme si certains n'étaient pas confrontés tout simplement à des problèmes de survie... Pourquoi cela? Quel en est le sens? Quelle en est l'utilité? *Business as usual* serait notre dernière boussole? Le mois dernier, le Medef a demandé un moratoire sur la mise en œuvre de la loi contre le gaspillage et pour l'économie circulaire, et il veut revenir sur la programmation pluriannuelle de l'énergie et la stratégie nationale bas carbone! Si l'on en revient à notre interrogation initiale: bien sûr, les inégalités existent; bien sûr, il faut

les combattre. Mais il faut absolument dépasser ce constat initial et se poser ensemble une question bien plus large: quel monde voulons-nous pour demain?

– **Avec le collectif Écran total, vous êtes signataire d'un texte intitulé « Ne laissons pas s'installer un monde sans contact ». Un texte qui souligne le danger de la solitude et de l'isolement que génère l'usage immodéré des nouvelles technologies en temps de coronavirus et, parmi elles, celles qui mènent au télétravail. Pourquoi s'arrêter sur ce point ?**

– La possibilité que nous soyons en train de basculer vers un monde nouveau dans lequel tout contact humain aurait disparu, un monde qui ne serait plus régulé que par une bureaucratie omniprésente,

La possibilité d'un monde nouveau dans lequel tout contact humain aurait disparu, qui ne serait plus régulé que par une bureaucratie omniprésente, devrait nous inquiéter. La pandémie porte en elle les risques d'un régime social nouveau fondé sur la peur et une séparation accrue des individus. Un monde encore plus inégalitaire, encore plus étouffant pour les libertés.

devrait fortement nous inquiéter. La pandémie porte en elle les risques de l'émergence d'un régime social nouveau fondé sur la peur et une séparation accrue des individus. Un monde encore plus inégalitaire, encore plus étouffant pour les libertés. À quelle société aspirons-nous? Quel modèle politique, quel système économique et démocratique désirons-nous? Les projets de traçage électronique des populations au nom de la lutte contre le coronavirus devraient nous alerter.

– **Voyez-vous, dans la solitude qui s'impose bien au-delà des impératifs sanitaires, le ferment d'un éclatement des collectifs, d'une partition du monde du travail sur des fondements fantasmés ?**

– Comment tisser des solidarités quand le mot d'ordre est « Restez chez vous... sur internet »? Les cadres se plaignent peu en général. Ils font preuve d'une capacité à encaisser les mauvais coups qui peut être parfois surprenante. Mais rien n'est inéluctable. J'ai suivi avec beaucoup d'intérêt le mouvement des gilets jaunes. Ce mouvement a dépassé le discours binaire qui alimente l'idée qu'il y aurait, au sein même du salariat, des privilégiés et d'autres pas.

– **C'est-à-dire ?**

– Contre les inégalités et les injustices, ce mouvement a rassemblé des catégories qui n'avaient pas l'habitude d'avancer ensemble: des ouvriers et des indépendants, des précaires et des petits patrons, des cadres moyens et des employés. Il a été caractérisé par une forte hétérogénéité sociale à laquelle la vision militante traditionnelle est peu habituée. Tout ça pour dire que la partition et l'éclatement des collectifs ne sont pas inéluctables. La logique qui les alimente, même si elle est parfaitement compréhensible, est un réflexe qui ne se conjugue plus avec la nécessité d'appréhender les problèmes environnementaux, sanitaires, sociaux, économiques ou fiscaux tels qu'ils se posaient avant la crise et vont plus encore se poser demain. Certes, le sens et l'utilité du travail doivent être questionnés. Et l'incroyable succès du livre de l'anthropologue américain David Graeber sur les *bullshit jobs* est l'indice d'une aspiration qui traverse la société. Mais le statut de ceux qui les exercent a peu à voir avec cette nécessité. Pas plus d'ailleurs que la visibilité première du travail des uns ou des autres. ◀

Propos recueillis par Martine HASSOUN

Biblio

- « Le Télétravail en Europe », Eurostat, mai 2020.
- « L'Économie et la société à l'ère du numérique », Insee Références, 160 pages, novembre 2019. À retrouver sur www.insee.fr.
- *Télétravail, Guide des négociations*, Ugict-Cgt, 2018.
- « Travailler en tout temps, en tout lieu », rapport conjoint Oit-Eurofound, 72 pages, février 2017. À retrouver sur www.ilo.org

Web

- Le site Ugict.cgt.fr et son décriptage sur le télétravail depuis la crise du coronavirus.
- Le site dédié Guideteletravail.fr
- Le site Luttevirale.fr pour suivre l'actualité syndicale de la crise sanitaire et alerter sur une situation de travail.
- Le site Secafi.com propose un décriptage « Spécial télétravail en confinement ».

ÉNERGIE

UN SURCROÎT DE TRAVAIL POUR L'ENCADREMENT

Près de 5 200 : c'est le nombre de salariés qui, du 25 mars au 30 avril, ont répondu à une enquête sur le télétravail initiée par l'Ufict Mines-Énergie et essentiellement diffusée dans les grandes entreprises du secteur de l'énergie, comme Edf, Engie, Enedis ou Grdf. À l'image de l'enquête de l'Ugict-Cgt « Le travail sous épidémie » (voir pages 24 à 27), le nombre important de réponses recueillies – 48 % de cadres et 52 % d'agents de maîtrise – en quelques semaines témoigne d'une première réalité : le besoin des salariés de s'exprimer sur cette question durant la période de confinement. Dépassements de temps de travail, difficultés à pouvoir travailler au calme, conséquences sur la santé... L'enquête met en évidence un télétravail en

mode dégradé. Il y a ainsi urgence, note l'Ufict, « à effectuer un bilan de cette généralisation du télétravail non anticipée, surtout à l'heure où les plans de reprise d'activité sont en cours dans les entreprises ». Plusieurs autres indicateurs montrent l'impact de cette organisation du travail sur les managers : si la moitié des encadrants ne se dit pas perturbée par le travail à distance, ils sont 36 % à déclarer que le télétravail généralisé de leurs équipes génère un surcroît d'activité. Pour l'Ufict Mines-Énergie, le maintien de ce télétravail à grande échelle suppose la mise en place de réelles mesures sur plusieurs fronts : le temps de travail, le droit à la déconnexion, l'adaptation des objectifs et de la charge de travail ou la prise en charge du coût des équipements.

UGICT-CGT

UN GUIDE POUR NÉGOCIER

Même en phase de déconfinement, le télétravail reste la règle pour tous les salariés qui le peuvent. Depuis le début de la crise sanitaire, l'Ugict-Cgt alerte sur les risques liés au déploiement, dans l'urgence, de cette organisation du travail à distance, dans le public comme dans le privé. À l'origine, dès 2018, d'un guide destiné à donner les outils pour négocier, elle a mis en place un site dédié, Guideteletravail.fr, pour répondre aux questions que se posent aujourd'hui les salariés. Mise en œuvre, cadre juridique, charge et temps de travail, droit à la déconnexion, équilibre entre vies

professionnelle et personnelle, pris en charge des équipements... Au total, 13 fiches peuvent être téléchargées en accès libre. À partir d'un état des lieux des pratiques observées dans les entreprises ou les administrations, le guide propose en outre des outils pour négocier avec une liste des sujets à traiter dans le cadre de la mise en œuvre des différentes formes de télétravail. Une étude de la Dares a ainsi récemment mis en évidence le rôle protecteur joué par l'accord collectif pour atténuer les effets négatifs du télétravail, alors que la moitié des télétravailleurs le sont en dehors de tout cadre formalisé.

ÉTUDE

RISQUES D'UNE EXTENSION À GRANDE ÉCHELLE

Quelles seront les conséquences d'une généralisation de l'expérience de travail à distance ? Dans une étude sur l'impact du Covid-19 sur le monde du travail, le Groupe d'études géopolitiques envisage, à plus ou moins long terme, des conséquences environnementales, dans le domaine de l'emploi ou de l'organisation spatiale des grands centres urbains. Il met notamment en garde contre deux types de risques : une délocalisation des emplois qualifiés qui entreraient alors en concurrence avec ce que certains économistes appellent les « télémigrants » ; le creusement des inégalités entre télétravailleurs. Par exemple, peut-on comparer

la productivité d'un employé dans un studio de 20 m² et celle d'un autre, disposant d'une maison de 120 m² avec un bureau dédié ?

« Alors que le télétravail remet une partie du coût de l'aménagement du travail sur le dos du travailleur [...], ce sont des questions importantes car, dans une logique de réduction des coûts, certaines entreprises pourraient imposer le télétravail à des salariés qui ne le souhaitent pas », préviennent les auteurs de l'étude. Pour qui, d'ailleurs, ce que l'on sait aujourd'hui sur le télétravail est incomplet car basé « sur le monde d'avant » : celui où le télétravail occupait au mieux un jour ou deux par semaine.

VACCIN SANOFI

BUSINESS IS BUSINESS

LE LABORATOIRE PHARMACEUTIQUE FRANÇAIS VEUT S'ASSURER UN ACCÈS FACILITÉ À L'INCONTOURNABLE MARCHÉ AMÉRICAIN, MAIS AUSSI LES FINANCEMENTS PUBLICS ET LE SOUTIEN DE LA FRANCE COMME DE L'EUROPE.



Avis aux rêveurs : la concurrence pour trouver un vaccin contre le Covid-19 est acharnée. Au-delà du prestige dont jouiront ceux qui trouveront un remède miracle, les enjeux sont autant financiers que sanitaires : la santé reste un objet de spéculation et une marchandise d'autant plus précieuse qu'elle est indispensable.

De nombreux États, malgré les alertes répétées de ces dernières années, ont négligé la probabilité d'une pandémie due aux coronavirus. Qu'à cela ne tienne, ils dégagent des fonds dans l'urgence pour la recherche d'un vaccin. Ainsi, l'organisme américain chargé de la lutte contre les pandémies et les maladies émergentes, le Biomedical Advanced Research and Development Authority (Barda) a « arrosé » nombre d'équipes dans le monde, attribuant 30 millions de dollars au laboratoire français Sanofi, qui dispose de moyens de recherche et de production aux États-Unis. C'est une goutte d'eau, comparée aux 500 millions de dollars que le Barda vient de s'engager à verser au laboratoire

Moderna – basé dans le Massachusetts et dirigé par un Français, centralien et ex de BioMérieux – pour développer son vaccin prometteur. Pragmatisme d'un côté, business de l'autre. Paul Hudson, directeur général de Sanofi, en déclarant que le marché américain serait le premier servi en cas de découverte par Sanofi du vaccin miracle, a laissé entendre que ce financement impliquait des contreparties. Tollé général en France, le groupe français percevant notamment 110 à 150 millions d'euros annuels de Crédit impôt recherche. Le Pdg de Sanofi a rectifié le tir : tout le monde disposera simultanément de l'accès à un éventuel vaccin...

Un épisode riche d'enseignements

Certes, le temps est révolu où les découvreurs de vaccins se percevaient comme des bienfaiteurs de l'humanité et se moquaient de déposer des brevets. Mais les salariés de Sanofi en France, plus motivés par l'idée de sauver des vies que de contribuer aux milliards de dividendes versés chaque année par le groupe à ses

actionnaires, sont estomaqués par ces déclarations. « Le groupe essayait de redorer son image », explique Thierry Bodin, délégué central Cgt de Sanofi-France, qui y a tout vécu : délocalisations, restructurations, abandons de programmes jugés non lucratifs – y compris sur les antiviraux et antibiotiques – et autres plans de licenciements, jusqu'au dernier, à l'été 2019. « Sanofi fait une nouvelle fois preuve d'une stratégie qui ne devrait pas étonner nos dirigeants politiques, signale-t-il. Ces déclarations ne sont pas vraiment imposées par la somme relativement modeste versée par les Américains. C'est donnant-donnant. Sanofi veut surtout s'assurer une ouverture facilitée au marché américain, le plus stratégique et le plus lucratif. »

Le groupe en profite aussi pour faire monter les enchères et essayer de drainer davantage de financements européens : « Les déclarations sur les protocoles trop longs et trop complexes avant autorisation de mise sur le marché en France et en Europe vont également dans le sens d'un opportunisme assumé. Au risque de développer un vaccin aux effets secondaires incertains, Sanofi voudrait raccourcir les délais entre le dépôt d'un brevet et la commercialisation de ses futurs médicaments et vaccins, et gagner du temps de propriété exclusive, puisque celui d'un brevet ne dure "que" vingt ans. »

Par ailleurs, les sites français de Sanofi restent en capacité de mener certains travaux de recherche, mais concernant celles portant sur le Covid-19, les capacités de production se trouvent sur le territoire américain. Les sites français ne permettent pour l'heure que le conditionnement d'un éventuel vaccin... Sauf investissement public massif ? L'épisode rappelle l'urgence, pour le monde d'après, de disposer d'un pôle de recherche publique solide, avec des financements qui le protègent des logiques de court terme et de profit, des capacités de production indépendantes. Et un pilotage démocratique des moyens d'accès aux vaccins et médicaments de première nécessité... ▶

Valérie GÉRAUD

ENCADREMENT

SNCF: UN DÉCONFINEMENT SOUS TENSION

FORTEMENT SOLLICITÉS POUR ORGANISER LE RETOUR À LA PRODUCTION, LES CADRES OPÉRATIONNELS SE HEURTENT À DES DIRECTIVES SOUVENT CONFUSES, CONTRADICTOIRES OU INAPPLICABLES.



ALEXANDRE MARCHI/MAXPPP

En ce 11 mai, parler de « reprise du travail » à la SnCF ne reflète pas totalement la réalité du « déconfinement ». Depuis le début de la crise sanitaire, des cheminots n'ont en effet jamais cessé le travail afin d'assurer les besoins essentiels de la population, du réseau et de la sécurité, avec une moyenne de 3 000 trains quotidiens. Parfois au prix de leur santé: au moins 1 000 d'entre eux avaient, avant le 11 mai, contracté le virus avec un taux de prévalence huit fois plus important que dans le reste de la population, selon la Cgt. Alors que l'objectif est d'atteindre 100 % de l'offre de trains régionaux début juin, c'est dire si la montée en charge progressive des moyens de transport publics, en particulier du quotidien, est vécue avec inquiétude. La fédération Cgt des Cheminots parle même de « colère grandissante » pour décrire l'état d'esprit de salariés « sommés de relancer

la machine dans des conditions souvent hasardeuses ».

La priorité syndicale est donc de s'assurer d'une « reprise » dans des conditions maximales de protection. Logiquement, l'organisation de ce retour à la production sollicite fortement l'encadrement de proximité qui, responsable de la sécurité ferroviaire comme des collectifs qui lui sont subordonnés, doit désormais veiller à la stricte application des gestes barrières et des mesures sanitaires. Or les conditions de travail développées durant le confinement ne rassurent pas avec, décrivent les militants, des informations imprécises, un isolement conduisant, dans certains cas, à une marge d'interprétation individuelle et à un manque de moyens, notamment sanitaires. Chef circulation et secrétaire général de l'Union fédérale des cadres et maîtrise (Ufcm) de Toulouse, Jérôme Monamy témoigne

ainsi de managers « souvent privés de boussole, obligés de faire des choix qui ne dépendent pas d'eux, comme le port de masques ou la mise en place de Plexiglas de protection ».

« Nous ne sommes ni médecins, ni virologues. Il faut établir des règles sûres et applicables », explique Jean-François Laguide, secrétaire général adjoint de l'Ufcm-Cgt. Mais aussi des règles homogènes et identiques pour tous, la crise sanitaire ayant mis en lumière les incohérences issues du découpage de la SnCF entre différentes activités et sociétés anonymes (SnCF Réseau, SnCF Voyageurs...). Temps perdu entre les décisions centrales et leur application sur le terrain, incompréhensions... « L'éclatement de l'entreprise a encouragé la confusion sur les lieux de décisions et l'apparition d'interprétations divergentes des textes », note la fédération Cgt des Cheminots. Sur le site toulousain par

exemple, les mesures de protection prises pour les salariés en open spaces diffèrent selon les sociétés, certains portant des masques, d'autres non. Organisées en amont de la reprise d'activité, les tables rondes par métiers ont en grande partie confirmé ce constat, avec une résistance à toute forme de pilotage transversal : « Chacun déroule son plan de reprise en veillant à ce que le produit de sortie se limite à de vagues recommandations laissées à une libre adaptation. »

Pas de responsabilités sans moyens

Cette analyse a conduit la Cgt à demander la désignation d'un coordinateur unique par bassin d'emploi ferroviaire, proche du terrain et compétent pour prendre les décisions s'appliquant à toutes les sociétés et activités : une organisation qu'il s'agirait de pérenniser au-delà de la crise. Pour parvenir à une « reprise ordonnée et raisonnée », elle a également produit des fiches pour tous les métiers et fait un ensemble de propositions pour adapter la production et les gestes « métiers » aux mesures sanitaires. À condition, d'ailleurs, de pouvoir se procurer des masques ou du gel hydroalcoolique, ce qui, comme les dirigeants de proximité ont pu le constater, ne relève pas de l'évidence. Sur le terrain, certains managers s'interrogent, comme l'explique Jérôme Monamy : « Confrontés à des directives difficilement lisibles, ils s'inquiètent auprès de nous de leur responsabilité sociale, voire pénale, en cas de contamination d'un membre de leur équipe. »

« Si nous acceptons la responsabilité opérationnelle, nous n'accompagnerons pas la deuxième vague », prévient l'Ufcm. Cela suppose des moyens et des procédures adaptées à la crise : « La rentabilité financière ne peut être l'objectif premier, souligne Jean-François Laguide. L'encadrement opérationnel est censé assurer simultanément la protection des salariés et la production, inévitablement impactée par des contraintes supplémentaires. Dans ce contexte, nous voulons l'alerter sur sa responsabilité, par délégation. Si le travail ne peut se faire en toute sécurité, chacun doit pouvoir faire valoir son droit de retrait. » Les conditions de reprise appellent en effet à la plus grande vigilance : alors que la production s'opère déjà avec des effectifs en forte tension, le Pdg de la SnCF a récemment jugé qu'il n'était « illogique d'ajuster le niveau d'emploi au volume d'activité » et dit ne pas exclure des suppressions de postes. ▼

Christine LABBE

DIRECTIONS UNE ORGANISATION « À L'ARRACHE »

DU CONFINEMENT À LA REPRISSE D'ACTIVITÉ,
DEUX MOIS DE COMBAT SYNDICAL.

« Le 17 mars, au premier jour du confinement, tout le monde est rentré chez soi pour télétravailler », témoigne Christophe Teisseire, élu Cgt d'un Cse de SnCF Réseau, dont le périmètre couvre quelque 2300 salariés, essentiellement des cadres franciliens relevant des directions opérationnelles Réseau ou Clients et Services. Tout le monde ou presque : une dizaine d'agents selon les chiffres de la direction, dont un ou deux managers, sont rapidement à nouveau sur site. « Horairistes » volontaires, ils travaillent au sein de la Direction de l'attribution des capacités. Chargés notamment de tracer les « sillons », ils définissent la capacité d'infrastructure nécessaire à la circulation de l'offre ferroviaire sur des trajets et des horaires donnés, l'équivalent en quelque sorte d'un couloir aérien.

Début avril, un premier Cse extraordinaire est, en grande partie, consacré à ces agents devant se rendre sur leur lieu de travail. Un rapport préventif a été adressé au Drh pour argumenter en faveur du télétravail, y compris pour les personnels chargés de missions essentielles. Il manque pour cela du matériel, en particulier des ordinateurs portables avec accès aux données professionnelles dans un contexte où, semble-t-il, les services informatiques sont dans l'incapacité de traiter toutes les demandes. « Très vite pourtant, nous sommes confrontés à l'enchaînement des événements, avec l'annonce du déconfinement et la montée en charge de l'activité, ce qui suppose d'adapter la marche de chaque train. » Il faut attendre le 7 mai pour que se tienne un second Cse extraordinaire sur la reprise d'activité. Sur la forme, le Cse est épuisant : « Quatre heures de discussions à distance, entre une trentaine de participants parmi lesquels 24 élus titulaires », témoigne l' élu Cgt qui parle d'une future organisation du travail « à l'arrache ». Plans de circulation dans les immeubles, fonctionnement de la climatisation, mesures de protection et de distanciation... « Nous disposons de ces informations une heure à peine avant la réunion du comité. Nous avons des difficultés à nous faire entendre, et la plupart des questions posées restent sans réponse. » La Cgt exige notamment le port de masques pour tous, au motif de l'impossibilité à pouvoir toujours respecter la distanciation physique. Sa demande est rejetée.

Lors de la reprise du travail, entre 80 et 100 horairistes, sur 400 salariés, sont sur le site du 13^e arrondissement de Paris, à raison de 30 à 40 personnes par étage. Dès le 13 mai, la direction revient sur son refus et distribue deux masques par salarié. Si, depuis le début de la crise, les élus ont des difficultés à obtenir des informations sur la réalité des conditions de travail et de

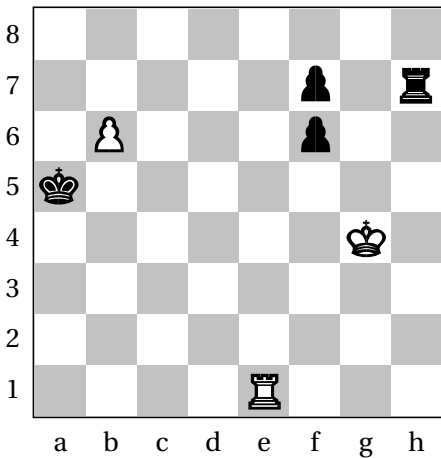
vie dans les bureaux, ils savent que celles-ci sont « spartiates » : pas de machine à café, pas de fontaine à eau, pas de restauration collective, pas de réfrigérateurs en nombre suffisant pour la conservation des aliments... Dans le même temps émergent les prémices d'un futur combat : le développement des « bureaux flexibles » qui, avec l'expérimentation du télétravail à grande échelle, semblent particulièrement intéresser la direction de l'immobilier. C. L.



VINCENT ISORE/MAXPPP

Tactique

Étude de V. Dolgov, 1972. Les blancs jouent et gagnent.



Vite, mais pas trop

La rencontre de la sixième ronde du tournoi des Candidats au titre mondial entre Ian Nepomniachtchi et Ding Liren était particulièrement importante. Le Russe caracolait en tête avec 3,5 points (deux victoires et trois nulles). Quant à Ding Liren, l'un des favoris sur le papier, il avait commencé par deux défaites avant d'emporter une partie à la troisième ronde. Après avoir signé deux nulles, il était à la traîne avec 2 points sur 5. Pour deux raisons, il lui fallait absolument remporter cette partie. Primo, il revenait à 50 % et conservait une petite chance de gagner le tournoi. Secundo, il ralentissait la course

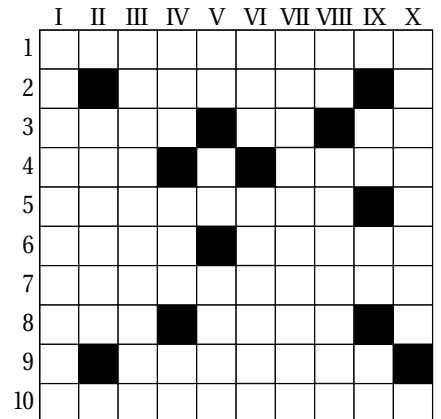
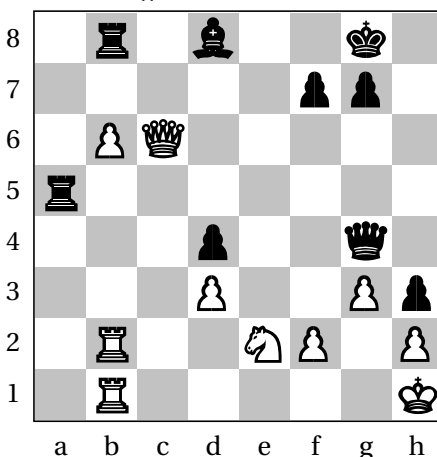
d'un concurrent très bien parti. Mais le grand maître russe est arrivé hyperpréparé dans une ligne d'ouverture que Ding Liren avait déjà jouée dans le tournoi. En décochant sa « prépa » à toute vitesse, le Russe a imposé un rythme d'enfer à la pendule. Dès le 16^e coup, Ding Liren devait trouver les coups sur l'échiquier, tandis que la préparation de son adversaire est allée jusqu'au 30^e ! Le seul problème, c'est qu'à jouer trop vite, Nepomniachtchi lui a offert une occasion de sauver la partie. En conférence de presse, il s'est défendu en disant : « Sur l'échiquier, en crise de temps, 35...Te5 !! est introuvable pour un humain. »

Ian Nepomniachtchi-Ding Liren

Tournoi des Candidats (6^e ronde), Ekaterinbourg, Russie, 2020. Partie espagnole.

1.e4 e5 2.Cf3 Cc6 3.Fb5 a6 4.Fa4 Cf6 5.0-0 Fe7 6.d3 (6.Te1 fut joué par Maxime Vachier-Lagrave contre Ding Liren à la 2^e ronde du tournoi.) **6...b5 7.Fb3 d6 8.a3 0-0 9.Cc3 Ca5 10.Fa2 Fe6 11.b4 Fxa2 12.Txa2 Cc6 13.Fg5 Dd7** (13...Cd7? paraît moins suspect stratégiquement.) **14.Fxf6 Fxf6 15.Cd5 a5 16.Tb2 axb4** (joué après un long moment de réflexion.) **17.axb4 Fd8 18.c4 Cd4 19.Cxd4 exd4 20.Dc2** (pour un ordinateur, la position est égale. Mais les chances pratiques sont du côté des blancs. Le cavalier est beaucoup plus fort que le fou dans cette position.) **20...Te8 21.g3 bxc4 22.Dxc4 c6** (enfin, le cavalier est chassé de son poste magnifique.) **23.Cf4 Fg5 24.Ce2** (surtout pas : 24.Dxd4?? Ff6+) **d5 25.exd5 cxd5 26.Db3!** (les blancs ont un pion passé bien soutenu, tandis que les noirs ont deux faiblesses au centre.) **26...h5!** (le champion chinois trouve une possibilité de contre jeu à l'aile roi.) **27.b5 h4 28.b6 h3 29.Rh1!** (un très bon coup de défense. Le cavalier va venir en g1, contrôlant la case f3 et attaquant le pion h noir.) **29...Teb8 30.Tfb1 Fd8 31.Db5! Dg4?** (31...Df5! s'imposait : 32.Cxd4 Df6! 33.Dxd5 Fxb6 malgré le pion de retard, les noirs ne sont pas moins bien.) **32.Dxd5+** (la dame croque un pion et occupe la grande diagonale a8-h1.) **32...Ta5! 33.Dc6?** (à nouveau joué à toute vitesse par le Russe. 33.f3! aurait gagné sans trop de soucis : 33...Txd5 34.fxg4 Tb7 35.Cf4 Td6 36.Cxh3 même après la perte du pion b6, la finale est gagnée pour les blancs.) (VOIR DIAGRAMME) **33...Tc5?** (pris par le terrible tempo imposé par son adversaire, Ding Liren manque une remarquable occasion : 33...Txb6!! 34.Txb6 ((34.De4?? Txb2 35.Txb2 Ta1+ 36.Cg1 Txc1+ 37.Rxc1 Dd1+ 38.De1 Dxe1#.

Et après : 34.f3 Txb2 35.Txb2 Ta1+ 36.Cg1 Dg5 les blancs vont souffrir.) 34...Dxe2 35.Tb8 ((si : 35.Rg1 Fxb6 36.Dxb6 Ta8 les noirs sont mieux.)) 35...Te5! 36.Txd8+ Rh7 37.Th8+ ((après : 37.Tg1 Dxf2! menace 38...Te2 et 38...Te1 !)) 37...Rxc8 38.Dc8+ Rh7 39.Dxh3+ Rg6 40.Rg1 Dxd3 41.Dg4+ Rh7 42.Td1 De4 43.Txd4 Dxc4 44.Txc4=) **34.De8+ Rh7 35.Cg1!** (à présent, c'est gagné, les noirs n'ont plus aucune chance d'attaque.) **35...Txb6** (35...Df5 36.b7+) **36.Dxd8 Txb2 37.Txb2 Tc1 38.Dh4+! Dxc4 39.gxh4 Td1 40.f3** (avec une pièce nette de retard, Ding Liren abandonne.) **1-0**



HORIZONTALEMENT

1. Eh, long muscle! – **2.** Ça fait beaucoup. – **3.** Opérer ou Lettone, selon le sens. La moitié de la moitié de mon oncle. Le tiers. – **4.** À régler. Traîne. – **5.** Rhabiller. – **6.** Quand le parti cul y est. Cours de Guyane. – **7.** Dieu cellulaire tout-puissant. – **8.** Renforcé. Célèbre sychanaliste. – **9.** Cojón à virus. – **10.** Achalasses.

VERTICALEMENT

I. Pour un cercle vicieux. – **II.** Laideron. – **III.** Dépossession. – **IV.** Altère la peau avec sa mite. Cours lointain. Fait comme la vache avec sa mine. – **V.** Roulés par un Russe. Dans un catalogue musical. Cité sur l'Eure. – **VI.** Les chouchous de l'Ugict. Bûcha. – **VII.** Amour melon. – **VIII.** Blancs rimbaldiens. Eaux perlières. – **IX.** Garçon, la même chose! Lettres de Napoléon. Lettres d'Einstein. – **X.** Est toujours dans la Lune.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontalement : 1. Quadriceps - 2. Lèche - 3. Agit Ta. II - 4. Due, Rode - 5. Renipper - 6. Anal - 7. Toilette - 8. Uni. (L)acan. - 9. Orchite - 10. Ennyasses
Verticalement : I. Quadrature - II. Guenon - III. Allévation - IV. Der. III. Ru. - V. R. Op. Pacy - VI. Ict. Piocha - VII. Charentais - VIII. Ee. Orléans - IX. Id. Nn. Ee. - X. Sélénite

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1.b7i (1.Tb1 est insuffisant : 1...Th8 2.b7 Tb8 3.Rf5 Ra6=) 1...f5+ (sur : 1...Th8 2.Ta1+ Rb6 3.La8+ 2.Rg3! (le seul coup pour gagner, après 2.Rxf5? Th8 3.Ta1+ Rb6 4.Ta8 Th5+ suivi de la prise du pion b7 par le Roi. Et sur : 2.Rg5 f6+ 3.Rxf6 Txb7=) 2...f4+ 3.Rg2! (après : 3.Rg4 f5+ 4.Rxf5 Txb7=) 3...f3+ 4.Rg3! Th8 (sur : 4... f2 5.Ta1+ (5.Rxf2? Th8 6.Tb1 Tb8=)) 5...Rb6 6.b8D++)) 5.Ta1+ Rb6 6.Ta8 1-0

L'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 « relative à la prise de jours de réduction du temps de travail (Rtt) ou de congés dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire » impose des jours de congés et des jours de Rtt aux agents publics. Le gouvernement justifie ces mesures en indiquant qu'« une fois la crise passée, aux côtés des salariés du secteur privé placés comme eux en situation de confinement, les agents publics auront un rôle important à jouer pour relancer l'activité »¹. Il s'agit également de limiter le nombre de jours de congés « stockés » et « en flux », puisque les autorisations spéciales d'absence (Asa) accordées aux agents publics, le télétravail et les congés de maladies sont considérés comme des périodes d'activité et génèrent donc des congés annuels.

Les agents impactés

Ces dispositions sont applicables d'office aux agents (fonctionnaires et contractuels) de la fonction publique d'État placés en autorisation spéciale d'absence (article 1^{er} de l'ordonnance). Toutefois, l'article 6 de la même ordonnance précise qu'elles ne sont pas applicables « aux agents relevant des régimes d'obligations de service définis par les statuts particuliers de leurs corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps ». Ainsi, les enseignants de l'Éducation nationale ne sont pas concernés par ce dispositif.

S'agissant des agents de la fonction publique territoriale, l'article 7 indique qu'elles « peuvent être appliquées aux agents publics² [...] par décision de l'autorité territoriale dans les conditions définies par celle-ci ». Ainsi, le nombre de jours de congés imposés peut être modulé, dans la limite du plafond fixé. Toutefois, ces employeurs ne sont aucunement tenus de mettre en application ce dispositif. En revanche, ces dispositions ne sont pas applicables aux agents qui relèvent de la fonction publique hospitalière.

Ponction de 10 jours de Rtt et de congés annuels

Les agents publics concernés, placés en Asa entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire³ ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions nor-

male, peuvent se voir imposer 10 jours de réduction du temps de travail (Rtt) ou de congés annuels au cours de cette période, dans les conditions suivantes :

Edoardo MARQUÈS

1°) 5 jours de Rtt entre le 16 mars et le 16 avril 2020 ;

2°) et 5 autres jours de Rtt ou de congés annuels entre le 17 avril et le terme de la période d'état d'urgence sanitaire (article 1^{er}). Les agents qui ne disposent pas de 5 jours de Rtt peuvent se voir imposer au titre du 1°, selon leur nombre de jours de Rtt disponibles, un ou plusieurs jours de congés annuels entre le 17 avril et le terme de la période d'état d'urgence sanitaire, dans la limite totale de 6 jours de congés annuels, au titre du 1° et du 2°.

Le chef de service doit préciser à chaque agent concerné les dates des jours de Rtt ou de congés annuels à prendre après le 17 avril en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Cette disposition ne s'applique évidemment pas aux jours ponctionnés au titre de la période comprise entre le 16 mars et le 16 avril. Le nombre de jours de congés imposés est proratisé pour les agents à temps partiel.

Le cas des agents en télétravail

Afin de tenir compte des nécessités de service, le chef de service peut imposer aux agents placés en télétravail ou assimilé, entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire (ou d'ici la

date de reprise des agents, si elle est antérieure), de prendre 5 jours de Rtt ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période. Toujours avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Ponction possible sur le compte épargne temps des agents (Cet)

Les jours de Rtt pris au titre des articles 1^{er} et 2 peuvent l'être parmi ceux épargnés sur le Cet (article 3). Par ailleurs, les jours de congés annuels imposés au titre de ces mêmes articles ne sont pas pris en compte pour l'attribution de 1 ou 2 jours de congés annuels complémentaires au titre du fractionnement des congés.

Prise en compte des congés posés par les agents

L'article 4 de l'ordonnance vise à tenir compte des agents publics qui ont été à la fois en Asa, en télétravail et en activité normale sur site. Dans cette hypothèse, le nombre de jours de Rtt et de jours de congés annuels imposés est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en Asa, en activité normale, en télétravail ou assimilé entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire.

En outre, le nombre de jours pris volontairement au titre de la Rtt ou des congés annuels par les agents publics doit être déduit du nombre de jours de Rtt ou de congés annuels à ponctionner.

Congés de maladie et jours ponctionnés

Le chef de service « peut réduire » le nombre de jours de Rtt ou de congés annuels imposés, dans les conditions ci-dessus, pour tenir compte du nombre de jours pendant lesquels la personne a été placée en congés de maladie pendant la période de l'état d'urgence (article 5).

Exiger un dialogue social préalable

L'ordonnance du 15 avril 2020 n'envisage pas de consultation préalable des organisations syndicales ou des instances représentatives du personnel (comités techniques, notamment) avant la mise en place de ce dispositif.

Pour autant, par souci de transparence et d'information, il est nécessaire, compte tenu du caractère unilatéral des mesures prises en direction des agents, de consulter ces instances. ◀

1. Rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020, relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire.

2. Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

3. Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Droit international et européen

Pas touche à mes congés

La Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, votée par le parlement, habilite le gouvernement à prendre par ordonnances des dispositions « afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation ». Cette loi ne fixe pas de date limite.

Droit aux congés payés

Le droit aux congés payés est garanti par :

- le droit international, notamment ;
 - le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 (article 7) : « Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : [...] d) le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés » ;
 - les conventions de l'Organisation internationale du travail portant sur les congés payés ;
 - la Charte sociale européenne révisée (article 2 § 3) ;
 - Le droit de l'Union européenne : la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Article 7 - congé annuel) et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Article 31 - Conditions de travail « justes et équitables ») : « 2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »
- La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 (article 11) autorise le gouvernement à prendre par ordonnance « toute mesure » ayant pour objet de « permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés

La crise sanitaire causée par le Covid-19, ajoutée à des années de baisse des budgets pour l'hôpital, sert de prétexte pour réduire des droits des salariés. Le gouvernement a adopté, avec l'aval du Parlement, des ordonnances allant dans ce sens.

Michel CHAPUIS

définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du Code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ».

En application de cette loi, le gouvernement a pris l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars prévoyant des dispositions dérogatoires au Code du travail et aux accords collectifs en matière de congés payés.

L'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés payés (soit une semaine), à décider :

- de la prise de jours de congés acquis par un salarié (y compris avant le 1^{er} mai) ou à modifier unilatéralement les dates de congés déjà posés (en respectant un délai de prévenance très court d'au moins un jour franc) ;
 - à fractionner les congés sans l'accord du salarié ;
 - et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou à des partenaires liés par un Pacs travaillant dans l'entreprise.
- La période de congés imposée ou modifiée est étendue, pouvant aller jusqu'au 31 décembre 2020.

La mise en œuvre de ces dérogations par l'employeur n'est possible que par la conclusion d'un accord collectif avec les organisations syndicales dans l'entreprise ou, à défaut, d'un accord de branche.

Que dit le droit européen ?

Pour la Cour de justice de l'Union européenne (à Luxembourg), « le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé ».

Les congés payés ne sont pas seulement une période où le salarié est dispensé de toute activité professionnelle pour le compte de l'employeur.

Comme l'affirme la Cour de justice de l'Union européenne, en application de la directive précitée, « la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs » (jurisprudence constante depuis l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, grande chambre, 20 janvier 2009, affaires C-350/06 et C520/06).

Pendant cette période de congés, la personne doit pouvoir exercer pleinement sa liberté, notamment sa liberté d'aller et venir, de se déplacer et de voyager.

Par conséquent, un salarié ne saurait être en congés payés pendant une « période de confinement » imposée par les pouvoirs publics.

Au regard de la finalité du congé, il a ainsi déjà été jugé, par la Cour de justice de l'Union européenne, qu'un salarié ne peut être en même temps en congé maternité, en arrêt de travail pour maladie, etc., et en congés payés.

Le droit aux congés payés est un droit fondamental de chaque personne salariée. Nul ne peut y porter atteinte : ni l'employeur, ni l'État, ni un syndicat. Ainsi, l'ordonnance n'est pas en conformité avec le droit international ni avec le droit de l'Union européenne ; un employeur ne peut unilatéralement imposer la prise

payés ni à mes repos!

d'une semaine de congés pendant la « période de confinement ».

Et un syndicat, malgré ce que dit l'ordonnance, ne peut signer un accord d'entreprise (ou de branche) qui réduirait l'exercice, par un salarié, de son droit aux congés (un syndicat peut améliorer l'exercice de ce droit, pas le réduire). Chaque travailleur est titulaire de ce droit; le syndicat n'est pas titulaire des droits fondamentaux des travailleurs, il ne peut donc les négocier pour en priver les salariés.

L'ordonnance peut être attaquée dans un délai de deux mois devant le juge administratif (Conseil d'État). Les textes d'application (accords collectifs de branches ou d'entreprises) pourront être attaqués devant le juge: tribunal judiciaire pour les salariés du privé, tribunal administratif pour ceux de la fonction publique.

Droit aux « jours de repos »

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 (article 11) autorise le gouvernement à prendre par ordonnance « toute mesure » ayant pour objet de « permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique ».

En application, le gouvernement a pris

l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars prévoyant des dispositions dérogatoires au Code du travail et aux accords collectifs en matière de jours de repos.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application de l'ordonnance ne peut être supérieur à 10. Sont concernés, lorsque « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 »:

– les « jours de repos » prévus par « un dispositif de réduction du temps de travail » ou « un dispositif de jours de repos conventionnels » (art. 2 de l'ordonnance):

* les accords de Rtt mentionnent des « jours de réduction du temps de travail »; l'ordonnance n'est pas en conformité (« jours de repos ») avec la loi d'habilitation (qui mentionne les « jours de réduction du temps de travail »);

* l'ordonnance va au-delà de la loi d'habilitation: la loi ne prévoit pas « un dispositif de jours de repos conventionnels » (aménagement plurihebdomadaire du temps de travail): ces jours de repos ne peuvent donc être concernés par le dispositif dérogatoire prévu par l'ordonnance;

– les « jours de repos » prévus par une « convention de forfait » (art. 3 de l'ordonnance). La référence aux jours de repos n'est pas applicable dans le cadre des conventions de forfaits en heures; ce sont uniquement les forfaits jours qui sont concernés (le rapport au président de la République vise « les journées ou les demi-journées de repos acquises par le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sur l'année »): mais ni l'accord d'entreprise ni la convention individuelle de forfait n'ont à prévoir le nombre de « jours de repos » dont bénéficie le salarié, la disposition dérogatoire prévue par l'ordonnance n'est donc pas applicable;

– les « jours de repos » affectés sur le compte épargne-temps du salarié (art. 4 de l'ordonnance).

Ne sont pas concernés par les dispositions dérogatoires prévues par l'ordonnance:

- la contrepartie obligatoire en repos,
- le repos compensateur de remplacement.

Droit au repos dominical

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 (article 11) autorise le gouvernement à prendre par ordonnance « toute mesure » ayant pour objet de « permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives [...] au repos hebdomadaire et au repos dominical ».

En application de cette loi, le gouvernement a pris l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars prévoyant des dispositions dérogatoires au Code du travail et aux accords collectifs en matière de repos.

« Les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale [déterminés par décret] peuvent déroger à la règle du repos dominical » « en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. » Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent aux entreprises précitées « des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale ». Ces dérogations s'appliquent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

La dérogation porte sur le repos dominical (le repos hebdomadaire ne peut être supprimé).

Droit de mener une vie familiale normale

La mise en œuvre des dérogations dans les entreprises en matière de congés payés et en matière de repos dominical doit respecter le droit de mener une vie familiale normale, droit fondamental dont est titulaire chaque personne salariée. ◀

Bibliographie

« Dérogations au Code du travail: donner leur place aux droits fondamentaux des personnes », *The Conversation*, 31 mars 2020.

À retrouver sur [TheConversation.com](https://theconversation.com).



FUTUROLOGIE

REGARDS RÉTROSPECTIFS SUR DES «MONDES D'APRÈS»

LE DÉSARROI UNIVERSEL DANS LEQUEL LE COVID-19 PLONGE UNE COMMUNAUTÉ HUMAINE DIVISÉE A DES ANTÉCÉDENTS FLAGRANTS DANS L'IMAGINAIRE, DONT ONT DÉJÀ TÉMOIGNÉ DES PENSEURS, DES ÉCRIVAINS, DES CINÉASTES.



Star Wars, de George Lucas : plus de quarante ans que cette franchise fait un carton avec les conflits politiques du monde futur.

Depuis Ponce Pilate, on ne s'est jamais autant lavé les mains... À part ça, c'est à toute heure que l'effroi, distillé par d'interminables canaux, s'insinue en chacun, où qu'il se trouve sur la planète infectée, le pire étant qu'on s'habitue aux annonces aléatoires les plus baroques, fussent-elles aussitôt démenties ou mises au conditionnel. En France, n'a-t-on pas entendu suggérer que le défilé du 14 juillet, vieux rite républicain mangé au mythe, pourrait ne pas être uniquement martial? Après les armées de terre, de ciel et de mer, après la Légion au pas compté, les gendarmes, les pompiers et la police, serait enrôlée la cohorte des médecins, infirmiers, aides-soignants, suivis des éboueurs et des caissières de Carrefour, tous personnels qui sauvent l'honneur du pays, au péril de leur vie, au cœur du désastre. Ne pas oublier les fossoyeurs en fin de cortège! Le Covid-19 a déchiré l'espace-temps

d'un coup de hachoir. Ci-gît dans les limbes la société d'avant. Ah! Boire une bière au soleil à la terrasse d'un café en plaisantant avec les amis... Un monde vieux, masqué, sans avenir, sinon celui d'une surveillance généralisée, avec survol de drones mouchards et téléphones mobiles espions. Le *Big Brother* d'Orwell

Un monde vieux, masqué, sans avenir, sinon celui d'une surveillance généralisée, avec survol de drones mouchards et téléphones mobiles espions.

multiplié par cent. Une ère vide, d'un prosaïsme encore plus terrifiant, sans joie, dans des villes désertes la nuit sans âme qui vive. J'exagère? À peine.

La silhouette en relief du « savant de Marseille »

Rien ne rassure de ce que répandent les informations sur les écrans. Les médecins, consultables à merci dans les journaux télévisés, d'ailleurs pas d'accord entre eux, font part de leurs doutes quant à l'essence inexplicable du virus. Un seul émerge, rendu au rang d'icône, le professeur Raoult de Marseille, dont le portrait géant a supplanté, sur un haut mur de la Corniche, face à la mer, l'effigie de Zinédine Zidane. À La Ciotat, on fabrique des bougies parfumées à l'image de saint Raoult et dans « la vieille cité phocéenne » – comme dit la presse locale – on redécouvre l'industrie savonnaire en produisant un « savant de Marseille » avec sa silhouette en relief. Sur les chaînes privées, les blouses blanches états-uniennes sont plus que jamais de rigueur dans le style « amour et bistouri » (*Grey's Anatomy, Urgences, The Resident*). Au secours, docteur House! Nous pouvons au moins, par Skype, pratiquer par vidéoconsultation, face à notre toubib, l'anamnèse; ce bien beau mot précieux signifiant l'autobiographie de nos antécédents médicaux de patients virtuels anxieux.

Les chercheurs cherchent mais n'ont encore rien trouvé. D'une puissance militaro-industrielle à l'autre, on se renvoie la balle toxique. La Chine ment-elle? Dans ses campagnes, ne décèle-t-on pas une promiscuité coupable avec des animaux bizarres? Le pangolin, tiens, dont, paraît-il, sont friands les ressortissants de « l'empire du Milieu » (l'expression remonte au XIX^e siècle, lorsque les Anglais signèrent avec l'empereur Xianfeng le traité mettant fin aux guerres de l'opium). Certes, la Chine n'est plus un empire, en dépit du fait que son dirigeant suprême, Xi Jinping, est élu à vie. Les Chinois goûtent la viande du pangolin en préservant ses écailles à des fins thérapeutiques traditionnelles, notamment pour un genre de Viagra archaïque. Le pangolin, braconné à outrance, serait proche de l'extinction. Va-t-on la souhaiter? On se rappelle soudain ce film de 1962, *Mondo Cane* (« monde de chien »), de l'Italien Gualtiero Jacopetti, lequel, en une suite de brefs documentaires, donnait à ricaner devant des pratiques culturelles exotiques censées être aberrantes, sous l'effet d'un voyeurisme ethnocentriste délirant. Trump au front de taureau persiste dans



En 1979, *Mad Max*, de George Miller, imaginait un monde postapocalyptique, en plein retour à la sauvagerie et au chacun pour soi.

... le déni, supprime en éructant l'allocation des États-Unis à l'Organisation mondiale de la santé. Ses partisans, la bave aux lèvres, klaxonnent en faveur de la reprise du travail, quand les pauvres tombent par milliers. En Pologne, le parti calotin met à profit le virus pour prêcher l'arrêt immédiat de l'interruption volontaire de grossesse. En Inde, des populations de miséreux affamés se traînent dans des égouts à ciel ouvert en guettant leur fin massive inéluctable. On prévoit que

la famine va frapper 250 millions d'êtres humains...

Et l'on scrute à satiété ces images où des espèces de scaphandriers, revêtus des pieds à la tête d'une armure de plastique, se penchent sur des corps en réanimation au bord de l'apnée éternelle. Un seul mot vient aussitôt à l'esprit : science-fiction, d'autant plus qu'au moment où l'on en est de la pandémie, se pose avec acuité la question d'un futur immédiat, quand bien même nous n'en sommes qu'au

début de la catastrophe annoncée. Nous voici donc sommés d'envisager, sur-le-champ, le « monde d'après ».

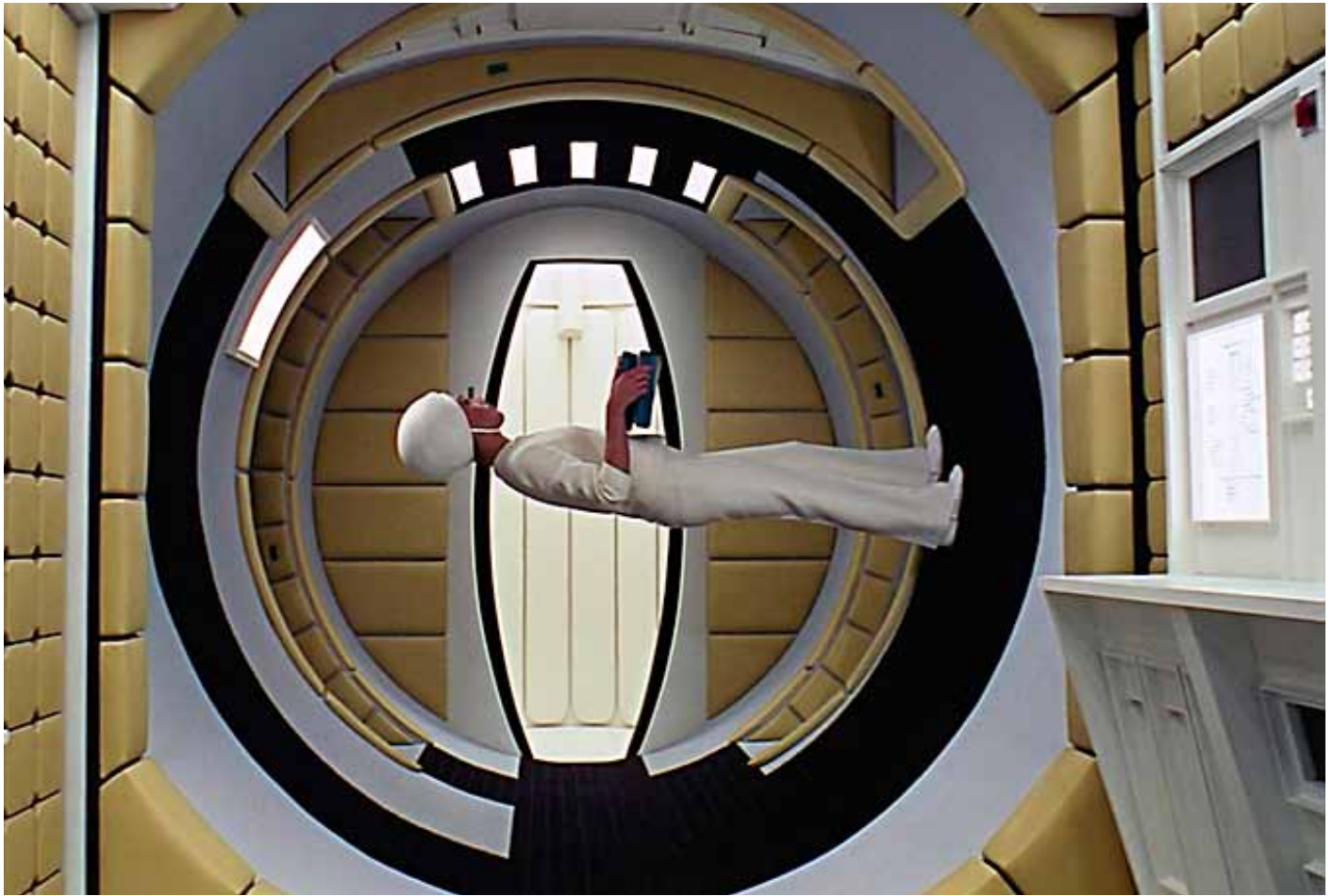
La science-fiction n'est-elle pas véritablement issue du XIX^e siècle, dans l'élan né de l'idée de progrès, fût-ce au prix de l'exploitation infernale des multitudes ouvrières – soit l'invention du prolétariat – accompagnée de l'expansion coloniale ? L'Allemand Leibniz (1646-1716), qui fut à la fois philosophe, mathématicien et philologue, avait auparavant décrété que « *le temps présent est gros de l'avenir* ». Hegel puis Marx s'en souvinrent.

Au plus fort de l'ère scientifique, Jules Verne apparut comme l'incontestable messie populaire d'un avenir gros des plus surprenantes aventures. Quelques titres des *Voyages extraordinaires* de cet écrivain si prolifique suffirent à ranimer la flamme de son souvenir d'anticipateur émérite : *Vingt mille lieues sous les mers*, *De la Terre à la Lune*, *Voyage au centre de la Terre*, *Autour de la Lune*, *La Maison à vapeur*, etc. On cite moins souvent son roman *Sans dessus dessous* (1889), six ans avant sa mort : il y met facétieusement en doute sa foi dans les expériences imaginaires de techniques destinées à domestiquer la

Du poète, voici des vers tendus vers l'idéal :

Temps futurs, vision sublime !
 Les peuples sont hors de l'abîme,
 Le grand désert est traversé ;
 Après les sables, la pelouse,
 Et la terre est comme une épouse,
 Et l'homme est comme un fiancé.

VICTOR HUGO



DR

2001, *l'Odysée de l'espace*, de Stanley Kubrick, affrontait, en 1968, un thème devenu inquiétant : l'intelligence artificielle.

non indifférente nature, dont on voit de nos jours qu'elle se rebelle avec violence. Il y va fort. L'équipe internationale des artilleurs du Gun Club de Baltimore, des mathématiciens, s'est mis en tête, à l'aide d'un canon monstrueux (la Grosse Bertha de 14-18 semblerait, à côté, une minable pétoire) d'expédier un mégaprojectile destiné à redresser l'axe de rotation de la Terre. Il s'agirait de le rendre perpendiculaire à l'écliptique, c'est-à-dire le grand cercle représentant la projection, sur la sphère céleste, de la trajectoire annuelle apparente du Soleil sur la Terre. Vaste programme, conçu dans le but de rendre possible l'extraction du charbon des zones arctiques. Une grossière erreur de calcul met fin à ce projet fou qui, par suite de l'aplatissement de la Terre aux pôles, aurait eu pour conséquences, entre autres inconvénients, d'assécher totalement l'Atlantique nord et la Méditerranée, ainsi que d'élever l'archipel des Açores à la hauteur de l'Himalaya.

Entre l'utopie et la science-fiction, il est une sorte de cousinage maudit, lequel se résout dans la dystopie, qui a généralement trait, de nos jours, à la déshumanisation par la science. L'utopie – le

Entre l'utopie et la science-fiction, il est une espèce de cousinage maudit, lequel se résout dans la dystopie.

mot vient du titre de l'ouvrage de l'érudit anglais Thomas More qui fut décapité en 1535 – tend à l'invention d'une société idéale où les hommes vivraient en harmonie suivant des lois justes, grâce à une organisation sociale dûment adaptée. On sait le rôle de l'utopie dans l'histoire des révolutions. Lénine, par exemple, qui disait « *il faut rêver* », lisait *La Cité du Soleil*, du moine dominicain Tommaso Campanella (1568-1639), lequel prônait une république philosophique héritée de Platon, égalitaire, socialisante, où la polygamie obéirait à des critères astrologiques et où les sodomites marcheraient la tête en bas... Plus tard, Charles Fourier,

en qui Marx et Engels virent une figure du « *socialisme critico-utopique* », théoricien de « *l'attraction passionnée* » (impulsion fournie par la nature avant toute réflexion) aura la faveur d'André Breton, qui composera une *Ode à Charles Fourier*. N'est-ce pas face aux échecs irrémédiables de la pensée utopique, mise en demeure devant la réalité brute de la cité politique à transformer, que s'engendre la dystopie ? Ils sont légion, ceux qui la pratiquent à l'heure du néolibéralisme hégémonique, du transhumanisme agissant et autres joyusetés. N'y a-t-il pas, notamment, Michel Houellebecq et Boualem Sansal, grand dénonciateur de la menace islamiste ?

Quant à la science-fiction proprement dite, riche d'auteurs devenus classiques (Ray Bradbury, Clifford D. Simak, A.E. van Vogt, L. Sprague de Camp...) comme chez leurs continuateurs, elle ne rayonne pas d'optimisme, car on ne peut transporter ailleurs, fût-ce sur une planète lointaine, que de l'humanité en état perpétuel de péché terrestre. Le film somptueux de Kubrick, *2001, l'Odysée de l'espace*, sorti en 1968, année utopique – le romancier et futurologue britannique Arthur C. Clarke



L'humanité ravalée au rang d'espèce subalterne et servile ? C'est *La Planète des singes*, de Franklin J. Schaffner, en 1968.

... a contribué au scénario – constitue sans conteste l'apogée littéral du genre. Dans le feu d'artifice d'effets spéciaux grandioses escortés par le poème symphonique aux accents tellement prophétiques d'*Ainsi parlait Zarathoustra*, de Richard Strauss, ce chef-d'œuvre cinématographique expose et épuise, en somme, tous les thèmes de rigueur : l'évolution de la technologie, l'intelligence artificielle, la perspective d'une vie extraterrestre. Passons, en glissant, sur le module du space opera, du type *Star Wars*, de George Lucas et sur *Mad Max*, western postapocalyptique de l'australien George Miller, prétextes à de juteuses franchises commerciales, quelles que puissent être leurs vertus spectaculaires.

Le film de Kubrick, lui, constitue bel et bien une odyssée de l'espèce. À son début surgit une horde de singes anthropoïdes. Ils découvrent avec stupeur un monolithe noir tombé du ciel. Énigme compacte, sujette à pas mal d'interprétations. Allez savoir. À chacun sa vérité hypothétique. Pierre philosophale originelle ? Bloc minéral d'essence prométhéenne ? Fragment géométriquement découpé de la pierre noire de La Mecque ? En 2001, justement, les tours du World Trade Center n'étaient-elles pas anéanties au nom d'Allah ?

Le poète Fernando Pessoa a défini l'homme comme « *un singe avec une montre* ». Il n'a pourtant pu voir le film de Franklin Schaffner sorti en 1968 encore,

La Planète des singes, d'après un roman de Pierre Boulle. Astronaute, le capitaine Taylor amerrit sur une planète aux mains de singes évolués. Ils ont réduit en esclavage des humains arriérés. Sous la protection de deux chimpanzés amicaux, Taylor, poursuivi par Zaïus, un orang-outan cruel qui est ministre des Sciences, découvre les vestiges d'une civilisation humaine avancée...

L'homme vu comme « un singe avec une montre »

Au championnat des dystopies, la palme revient au roman d'Aldous Huxley, *Le Meilleur des mondes* (1931) qui dépeint une société où les castes inférieures sont fécondées in vitro, en série (comme les Ford T) tandis que les membres des castes supérieures, les Alpha, sont grands, beaux, intelligents. Huxley remet ça en 1948 avec *Temps futurs*. En 2108, après la Troisième Guerre mondiale qui a pris fin depuis plus d'un siècle, un chercheur en botanique, venu de la Nouvelle-Zélande miraculeusement épargnée, découvre, dans Los Angeles atomisée, une société dominée par un clergé vêtu de peaux de bêtes vouant un culte au démon Béliat, autrement dit le Seigneur des mouches, lequel se retrouve dans le roman de William Golding, *Sa majesté des mouches* (1954), dont Brook fit un film neuf ans plus tard. On y voit, sur une île, un groupe d'adolescents naufragés passer de la barbarie à la tyrannie. Au chapitre de l'espoir relatif, on inscrit *Malevil* (1972) roman de Robert Merle : six survivants, dans un château, s'efforcent de recréer l'humanité avec les maigres moyens du bord, après une explosion, supposée atomique, survenue le dimanche de Pâques 1977 ! Que sera notre « monde d'après » le Covid-19 ? *Chi lo sa* ? Sans nul doute le théâtre d'âpres luttes, à imaginer en tous sens, sous le sceau du « principe espérance ».

EN 1894, YERSIN DÉCOUVRE LE BACILLE DE LA PESTE QUI DONNERA UN JOUR SON NOM AU COVID-19 ?

Dans le but de s'ébrouer un peu du côté de l'espoir au sein du marasme, on doit évoquer la haute figure énigmatique et bienfaitrice du bactériologue né en Suisse Alexandre Yersin (1863-1943). De nombreux ouvrages lui ont été consacrés, le dernier en date, sauf erreur, étant le « roman sans fiction » – selon sa propre formule – de Patrick Deville intitulé *Peste et Choléra* (Seuil, 2012), qui obtint le Goncourt des lycéens et fut couronné par le prix Femina.

Yersin, confrère de Pasteur, découvre en 1894 le bacille de la peste (il porte son nom : *Yersinia pestis*) et le vaccin pour s'en prémunir. Une place du 13^e arrondissement de Paris lui est dédiée. Solitaire, quasiment ermite, planteur d'hévéa, ce grand voyageur, avant tout en Asie (au Vietnam, où il fonda un institut Pasteur, il fut considéré comme « un bouddha vivant »), est le prototype du savant imaginatif et opiniâtre dont le XIX^e siècle honora l'image avec ferveur.

Patrick Deville, bousculant avec art la chronologie, inscrit Yersin dans un récit foisonnant au fil duquel on reconnaît aussi bien – entre maints protagonistes d'une période fertile en découvertes et explorations en tout genre – le légendaire Louis Pasteur, évidemment, le chercheur allemand Robert Koch (1843-1910) qui mit à jour la bactérie de la tuberculose, Albert Calmette (1863-1933) qui inventa contre elle le Bcg, ainsi que le maréchal Lyautey, Arthur Rimbaud ou James Joyce... Qui donnera son nom au Covid-19 ?

Antoine SARRAZIN

Jean-Pierre LÉONARDINI

PERCUSSIONS

D'un geste Ferrière...

Nouvelle incursion dans la percussion contemporaine, après Steve Reich et *Drumming* (voir *Options* n° 642), avec un voyage extraordinaire au pays des marimbas, des glockenspiels, du vibraphone, des bongos, des toms et des rototoms, des boo-bams et autres bidons de pétrole. Les œuvres, ici, sont signées Iannis Xenakis, Bruno Mantovani, Philippe Hurel, Franco Donatoni et Richard Rodney Bennett. L'erreur, en appréhendant ce répertoire, serait peut-être de penser que la forme – percussion seule, écriture savante, loi de la cinétique des gaz, interpolation... – conditionne le fond. Car, derrière les mots, il y a une réalité sonore, musicale, subjective. Et par bien des aspects, *Rebonds A*, *Loops* ou *Mouvement 2*, ne sont pas moins abordables que certaines pièces dites « classiques » de Bach, de Beethoven ou de Liszt. Longtemps associée à un instrument de guerre, la percussion a servi à ponctuer les *forte* à l'apparition de la musique symphonique. Avant que Varèse, dans les années 1930, puis Xenakis ne contribuent à la sortir de la sphère décorative, pour donner vie à un univers en tant que tel. Peu importe le courant, l'école, l'esthétique (sérielle, spectrale, etc.), il faut écouter ces œuvres pour ce qu'elles sont : une ouverture sur une richesse inouïe, sur le plan du matériau, du son, du rythme, du pouvoir d'évocation, de l'imaginaire. Rien d'artificiel dans ce récital d'une heure vingt, mené tambour battant par Adélaïde Ferrière, tout juste 20 ans. Pour beaucoup, cet album sera une révélation, une jubilation, de l'ordre de la sensation physique, du plaisir pur, de l'instinct. *Contemporary* s'ouvre et se clôt avec Xenakis (*Rebonds* et *Psappha*), son art de la combinatoire rythmique et de l'imprévisible. Entre les deux, *Moi, jeu*, de Mantovani... moins intérieur que les *Loops II* et *IV*, pour vibraphone et marimba, de Philippe Hurel, qui enchantent par leur vitalité rythmique et leur aspect ludique. À noter, pour finir, *After Syrinx II*, de Richard R. Bennett, hommage au *Syrinx*, pour flûte seule, de Debussy.

• ADÉLAÏDE FERRIÈRE, *CONTEMPORARY. ŒUVRES POUR PERCUSSIONS DE MANTOVANI, HUREL, XENAKIS...* 1 CD EVIDENCE, 19 EUROS.

MÉLODIES

...à l'autre

Ce n'est pas la voie la plus simple qu'a empruntée Alice Ferrière pour se faire un nom : le récital de mélodies. Pour son premier album, la chanteuse a choisi un programme franco-allemand autour du thème de la nuit. La diction n'est pas toujours souveraine, la générosité est parfois un peu excessive, desservant les inflexions du texte et tendant à diluer le pouvoir d'évocation. Mais certaines plages laissent entrevoir de jolies promesses. La jeune mezzo-soprano apparaît ainsi à son aise dans les mélodies de l'opus 90 de Schumann, ou dans *L'Heure exquise*, de Reynaldo Hahn, ou dans ces deux belles trouvailles que constituent *L'Heure exquise* (encore une), d'Irène Poldowski, et *Le ciel en nuit s'est déplié*, de Nadia Boulanger.

• ALICE FERRIÈRE (MS), SASCHA EL MOUÏSSI (P), *NUIT EXQUISE. MÉLODIES DE BERLIOZ, SCHUMANN...* 1 CD PARATY, 19,80 EUROS.

bouteilles

Primeurs 2020

Confinés !

Confinement oblige, la semaine primeur prévue au printemps à Bordeaux a été reportée *sine die*. Une première depuis le début des années 1980 qui virent se développer chaque mois d'avril, cette dégustation des grands crus de Bordeaux, dynamisés par l'excellent millésime 1982, point de départ de la notoriété du critique Robert Parker. C'est également l'occasion d'un numéro spécial, très attendu, de *La Revue du vin de France*.

Événement d'importance, réunissant plusieurs milliers de professionnels, journalistes, critiques, distributeurs français et étrangers dont les notes de dégustation et les avis se traduiront directement dans l'image du millésime et dans la fixation des cours de sortie.

L'exercice n'est pas facile et nécessite une expérience certaine puisqu'il s'agit de donner un avis sur des vins qui n'ont que quelques mois d'élevage et ne seront livrés que deux ans après !

À ce stade de prime jeunesse, ces vins présentent le plus souvent une forte acidité et des tanins rugueux. L'art du dégustateur consiste alors à évaluer leur potentiel de garde et l'influence du passage en barrique. Un exercice à ne pas rater !

À l'origine, tout le monde y trouvait son compte, le consommateur qui payait deux ans à l'avance un vin 25 % moins cher, et le producteur qui trouvait ainsi un apport de trésorerie. Ces dernières années, la flambée des prix a franchement réduit l'intérêt de l'opération pour le particulier et l'enjeu vaut surtout pour les producteurs et le négoce.

Des stocks importants des millésimes de 2014 à 2018 peinent à trouver preneurs et se dévalorisent. Marché chinois en berne et taxe Trump aidant, de nombreux professionnels jugent nécessaire une baisse significative des cours du 2019.

Le consommateur devrait s'en réjouir. Affaire à suivre.

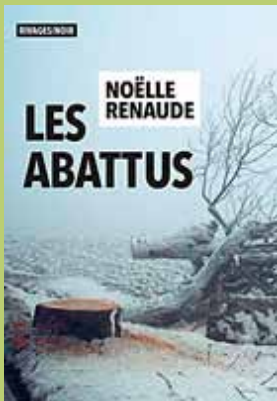
Pour l'instant la profession cherche des solutions de rechange pour repousser à plus tard, et sous des formes allégées, les dégustations nécessaires.

Georges SULIAC

DÉLIQUESCENCE

Misère et mafia

DE LA GRANDE TRUANDERIE DANS UNE ALBANIE À LA DÉRIVE, CHEZ DANÛ DANQUIGNY, OU DANS UNE GRISE VILLE DE PROVINCE, AVEC NOËLLE RENAUDE.



Les ventes de livres ont chuté de plus d'un tiers ces dernières semaines, en dépit d'une augmentation historique des achats numériques. S'ajoutent des parutions à l'arrêt, une vague annoncée de faillites de libraires indépendants et de petits éditeurs. Des voix pieuses s'élèvent : halte à la frénésie de publications (dont une flopée de daubes!), il faut privilégier des circuits courts, un meilleur accompagnement des auteurs. Rêver, peut-être... Sur des étals où la place est comptée, un livre chasse impitoyablement le précédent. Espérance de vie limitée où guette l'injustice. Retour sur deux sorties hexagonales préconfinement. Des écrivains débutants y ont mis leur âme, des éditeurs ont misé sur eux. Soutenons-les...

Avec *Les Abattus*, la dramaturge Noëlle Renaude signe un premier roman saisissant. Un récit en trois parties qui se répondent et s'enrichissent cruellement : les vivants, les morts, les fantômes. Trois étapes incandescentes, entre 1960 et 2018, de la vie d'un narrateur dont l'identité ne nous sera jamais révélée. Pas plus que le lieu, grise ville de province où il survit. Difficile de résumer ce texte foisonnant où il importe de se laisser entraîner par un phrasé singulier, mêlant péripéties, pensées et discours. Tempo subtil et ironique autour d'une existence poisseuse, dysfonctionnelle, lardée de violences subies, entre tourments cachés et banalité de la mort. Un destin de douleur muette ancré dans une pauvreté économique, une misère intellectuelle, dont la fin n'oublie pas de renouer tous les liens entre les nombreux personnages. Le roman noir vient de se trouver une nouvelle voix totalement atypique. Et rares sont les livres où l'on sent les étangs respirer sous la lune...

Premier polar aussi pour Danü Danquigny. Août 2017 : Arben est de retour dans son Albanie natale après vingt ans d'exil en France où il a élevé ses deux enfants. Il revient pour se mettre en paix avec lui-même, régler ses comptes avec ses amis. Et venger la mort de Rina, sa femme assassinée, meurtre qui l'a contraint à la fuite... La rage qui anime Arben remonte à ses plus jeunes années.

Dans les années 1970, il joue avec ses trois copains dans les rues froides de Korçë. C'est le temps de la dictature d'Enver Hoxha, de la police politique et des mouchards. Les adultes souffrent en silence, les gosses se débrouillent. Un petit larcin, quel mal quand rôde la famine ? Dans la déliquescence du

régime, le quatuor glisse sur la pente de magouilles et de trafics autrement plus lucratifs. La chute de la tyrannie amène un faux vent de liberté. Dans le chaos fleurissent des mafias dénuées de toute moralité. Une aubaine pour Arben et sa bande : amasser un maximum de fric avant de s'évader d'une patrie défigurée. Mais le parcours criminel va tourner court... Avec une chronologie éclatée parfaitement maîtrisée, le livre enchaîne des chapitres implacables, suffocants, sur la destinée féroce et violente de quatre gamins devenant naturellement truands. Allégorie d'un pays ravagé et de son peuple meurtri. C'est aussi le parcours d'un homme, pris au piège de son passé, à qui la soif de vengeance apportera amertume et désillusion... Danü Danquigny met au service de cette histoire âpre une plume sobre, à la force envoûtante, que l'on aimera retrouver...

Des auteurs naissent, d'autres hélas nous quittent...

Maj Sjöwall (1935-2020) a conçu, avec son mari Per Wahlöö (1926-1975), un cycle de dix romans autour de flics de la brigade criminelle de Stockholm, sous la direction de l'inspecteur Martin Beck. Les intrigues, au ton désenchanté, dressent un constat implacable sur le « paradis suédois », présenté alors comme un modèle. Un des meilleurs exemples du polar sociologique...

Georges-Jean Arnaud (1928-2020) était un de nos derniers romanciers populaires. Le succès considérable de *La Compagnie des glaces*, épopée postapocalyptique qui fait date dans la science-fiction française, a quelque peu éclipsé ses polars, qu'il qualifiait de « romans d'humeur ». Dans des suspenses reposant sur une rare économie de moyens (peu de personnages, décor presque unique, écriture épurée), il s'est livré à une critique impitoyable de la société française de la fin du XX^e siècle, prenant toujours fait et cause pour les démunis et les opprimés. Hélas non réédités, ses livres sont à glaner chez les bouquinistes ou sur les brocantes, dès qu'on aura le plaisir d'y flâner de nouveau. ◀

Serge BRETON

BIBLIOGRAPHIE

- NOËLLE RENAUDE, *LES ABATTUS*, RIVAGES, 2020, 409 PAGES, 20,90 EUROS.
- DANÛ DANQUIGNY, *LES AIGLES ENDORMIS*, GALLIMARD, 2020, 214 PAGES, 18 EUROS.
- CYCLE MARTIN BECK (1965-1975) DE MAJ SJÖWALL ET PER WALHÖÖ, DISPONIBLE EN POCHE CHEZ RIVAGES/NOIR.

Chahutés et singuliers

DE 1940 À 1981,
LES PERSONNAGES
DE LUDOVIC HARY
FONT RÉSONNER
LEURS DÉSIRS
AVEC LEUR ÉPOQUE.
SUR UN TEMPO
AVENTUREUX.



Ludovic Hary est à la fois écrivain et documentaliste dans un collège. Il y organise, entre autres, des « rendez-vous philo », des cours de batterie (car il est, de plus, batteur de jazz), des lectures à voix haute, concocte un journal... Les élèves ne s'ennuient pas. Pour autant, Ludovic Hary est-il un auteur comme les autres ? Non, il a sa voix, son propre langage. Dans *Les Fuites de Greg Men*, tout commence sur l'île de Sein, en face de la baie des Trépassés. Aucune année n'est citée, et pourtant, notre imaginaire historico-patriotique situe immédiatement la période : *« Peu l'ont entendu la première fois. Peu connaissent ce militaire au nom si évidemment prédestiné qu'ils flairent le pseudonyme, le fier-à-bras, le gavé des syllabes s'écoulant parler. Mais lorsque, prévenu par le gardien du phare, ils se rassemblent autour du poste, ce 22 juin au soir, le gardien dit qu'il y a quatre jours, c'était la même voix : elle se faufilait depuis Londres, enjambait la Manche, elle lançait, quand tout semblait perdu, ses consignes à venir la rejoindre, elle demandait si l'espérance devait disparaître et d'elle-même répondait non. »*

Le longiligne Ludec Men, 17 ans, lui qui se « consume de désir » pour Simone, la fille du cafetier, lui qui rêve de « lever ses jupes, pétrir ses hanches », y est, au café du port, ce 22 juin. Il est de ceux qui vont répondre à l'appel : *« il fera partie du dundee qui dans la nuit du 24, au soir, partira d'Audierne, passera par Sein, et de là appareillera pour l'Angleterre, peuplé de vivres, d'armes, et d'hommes doués d'une morale partagée tout simplement entre cela se fait et cela ne se fait pas... »* Le serment fait à Simone, il le tiendra et, en 1952, Greg apparaît au monde, fils de Simone et de Ludec (pilote de ligne sur le Paris-New York).

En avril 1968, Greg Men est déjà pilote comme son père. Mais lui vole sous la coupe d'un Américain (aviateur et astronaute) nommé Neil, « pressenti pour une mission spéciale it's a secret... » Descendu du ciel – n'étant pas fils à papa – il fait halte à Berkeley où « la fumée grimpe lentement, montgolfière emportant loin les pensées, les ultimes neurones lucides, les dernières pelures de conscience », où « une main prend la guitare et lance des riffs rageurs glorifiant les Vietnamiens ». Puis il passe la nuit du 10 mai 1968 à Paris, à ravitailler « en pavés les camarades adossés à la fournaise, ce ragoût de Simca et de Peugeot couchés sur leurs por-

tières, baignant dans la neige carbonique des pompiers ». Lorsqu'un « tube Citroën tousse », lorsque « le feu prend au pare-brise », lorsque « l'habitacle monte en température et pouffe comme un vieux thermostat », enfin lorsqu'il y a déflagration, une femme est au sol, en sang. Nora est son nom, elle a failli mourir, mais en 1971, elle donne naissance à une petite Fleur, dont le père est Greg, et le grand-père Ludec.

Greg Men peut-il s'assumer père ? Responsable de quiconque ?

Greg Men est-il un enfant roi, a-t-il un ego sans égal ? La France est-elle encore un royaume, deviendra-t-elle son royaume ? Car plus que voler, planer, aimer, paterner, Greg Men a le désir fou d'être roi de l'Hexagone.

Dans le cadre de l'histoire, du 18 juin 1940 au 10 mai 1981, Ludovic Hary chahute ses personnages : ils sont le muscle et le nerf des événements, le souffle et la pensée de leurs propres existences, la mise au monde et la finitude de leur être, l'amour et l'amitié à l'autre. Il leur attribue une permanente fonction politique, quoiqu'ils fassent. Même lorsqu'ils contemplent « les nuages, des cirrus, des ornières de ciel mères de précipitations », lorsqu'ils découvrent « ce bidonville à quelques pas de demeures opulentes » (et le monde qui permet ça !) ou décrivent les taxis comme une « vaste oreille comme le théâtre d'Épidaure », et qu'ils écoutent une clameur qui monte, se densifie, se fait joie et presque rage.

Hary écrit un roman d'amour à la littérature, celle qui donne mot à l'imaginaire des mots, et qui, les yeux dans les yeux, à l'horizontale, en face-à-face, raconte la poésie des êtres humains.

Il compose une fresque musicale, le jeu grammatical s'adaptant au tempo, soit sur le temps, soit *laid back* comme le pianiste Bill Evans qui joue « derrière le temps » ou souvent *up beat*, voire sur les contretemps, toujours syncopé. Son style est constamment habité par le groove, cette énergie cinématique qui pousse la phrase musicale vers l'avant. Une épopée jubilatoire! ◀

Jean-Marie OZANNE

BIBLIOGRAPHIE

• LUDOVIC HARY, *LES FUITES DE GREG MEN. 1. BIENTÔT ROIS*, UNICITÉ, 2020, 214 PAGES, 16 EUROS.

CULTURE

Précarité, l'autre contagion

LE MONDE DE LA CULTURE SUBIT UNE SITUATION DONT LES CONSÉQUENCES S'ANNONCENT LOURDES POUR L'EMPLOI COMME POUR LA CRÉATION. ENTRETIEN AVEC RÉMI VANDER-HEYM, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DU THÉÂTRE ET DES ACTIVITÉS CULTURELLES (SYNPTAC), DIRIGEANT DE LA FÉDÉRATION CGT DU SPECTACLE.

– **Options: le président de la République a présenté début mai son plan de soutien au secteur culturel et, dans la foulée, le ministre de la Culture a rendu public un agenda de déconfinement. Que faut-il retenir de ces annonces?**

– **Rémi Vander-Heym:** La méthode, car elle en dit long. D'abord, Emmanuel Macron est intervenu tardivement, il faut le souligner, comme si la culture n'était pas « essentielle ». Ensuite, cette annonce a pris la forme étrange d'une visioconférence tenue avec une douzaine de personnalités du monde des arts et du spectacle. Comme si, pour le coup, la culture était affaire de « belles personnes ». Enfin, force est de constater que l'agenda ministériel est semé d'incertitudes. Entre les reprises des répétitions et des « fonctions administratives » le 11 mai, le rappel de l'interdiction des rassemblements de plus de 10 personnes et du respect impératif des gestes barrières, on se perd à grands coups d'injonctions contradictoires. Il aurait été plus légitime et plus productif de recevoir les organisations représentatives du secteur. La culture résulte du travail de celles

et ceux qui la font vivre: créateurs, certes, mais pas seulement. Les projets ne se réalisent que si les entreprises qui les portent en ont les moyens. Ignorer leurs représentants – à travers tous leurs métiers – est une mauvaise méthode pour construire un avenir déjà lourdement grevé par les mesures de confinement. Je rappelle que toute représentation du spectacle vivant et 80 % des activités du spectacle enregistré ont été stoppées d'un coup. Cette situation sans précédent menace une économie du spectacle fragile, basée sur deux grands principes. D'une part, des projets non délocalisables, reposant principalement sur l'humain; d'autre part, le recours au contrat à durée déterminé d'usage (Cddu) avec son régime spécifique d'assurance chômage. Or, l'arrêt des activités provoque un tsunami pour les quelque 260 000 intermittents du spectacle (160 000 artistes et 100 000 techniciens). Très peu d'entre eux en effet, parviendront à réaliser le nombre fatidique de 507 heures de travail dans une entreprise du spectacle avant leur « date anniversaire ». Étant donné que les productions

se préparent deux ou trois ans avant les premières représentations publiques, la crise sociale du secteur du spectacle sera longue et tragique pour l'emploi et, par voie de conséquence, pour la création elle-même, sa richesse, sa qualité, qui, je le rappelle, ont toujours été de grandes préoccupations historiques de la Cgt.

– **Mais les mesures gouvernementales se présentent comme des réponses à la situation de l'emploi, moyens à la clé?**

Passons charitablement sur la « révolution artistique et culturelle » proposée par le président comme une réinvention de « notre été inventant et culturel ». Artistes et techniciens ne l'ont pas attendu pour animer des ateliers périscolaires, jouer dans les écoles, présenter des extraits, rencontrer les élèves, du moins pour celles et ceux qui en ont la compétence. Pour le reste, nous attendions des annonces précises et chiffrées. Or, à l'exception de la dotation de 50 millions d'euros pour le Centre national de la musique, les mesures n'ont pas été chiffrées et leur financement semble dépendre d'autres



TATIF WOSTOK PRESS

acteurs que l'État : collectivités territoriales, assurances, etc. D'autres ont été annoncées pour permettre d'assurer les tournages de cinéma et d'audiovisuel, dont il faudra vérifier l'effectivité. Nous prenons acte, toutefois, de l'engagement pris par le président de la République sur la transposition rapide des directives Sma (Services de médias audiovisuels) et droits d'auteurs, essentielles pour le secteur, ainsi que la mise à contribution rapide des Gafam pour le financement de la création. Il est évident que si, dans la période actuelle où leurs œuvres sont exploitées partout sur les réseaux, les autrices, auteurs et artistes en tiraient des revenus, leur situation serait moins précaire. Reste que tout cela est loin de suffire. La mécanique d'annulation est mortifère, singulièrement pour les festivals. Le Off d'Avignon est emblématique à cet égard : depuis son annulation, les compagnies ne savent comment faire face aux coûts de production et aux salaires ; nombre d'artistes et de techniciens craignent d'être sacrifiés sans mise en place de l'activité partielle, sans

« Étant donné que les productions se préparent deux ou trois ans avant les premières représentations publiques, la crise sociale du secteur du spectacle sera longue et tragique pour l'emploi et, par voie de conséquence, pour la création elle-même. »

rémunération et sans les heures de travail indispensables pour se maintenir dans le régime spécifique d'assurance chômage. Dans le même temps, les théâtres ne savent pas comment rembourser leurs emprunts ni payer leurs salariés, les commerçants voient s'envoler un chiffre d'affaires vital, les spectateurs sont privés de moments d'épanouissement forts, en même temps que de leurs arrhes de location. Il va falloir faire preuve de beaucoup de solidarité, interprofessionnelle et nationale, pour accompagner l'ensemble des acteurs des festivals d'été.

– Dans ce contexte, la prolongation des droits à l'assurance chômage des intermittents du spectacle jusqu'à fin août 2021 est-elle un pas dans la bonne direction ?

– Elle confirme que la très large mobilisation collective a porté ses fruits. Mais elle ne résout pas toutes les difficultés, notamment pour les nouveaux entrants, les personnes en rupture de droits, les personnes de retour de congé maternité ou de longue maladie, l'accumulation des jours

...

... de franchise. Nous agissons pour qu'elle soit concrétisée et complétée, dans le cadre de la mobilisation interprofessionnelle contre la réforme de l'assurance chômage. Les sujets ne vont pas manquer, au premier rang desquels, d'ailleurs, les conditions de la reprise, évidemment sanitaires, avec la création d'un comité sanitaire et social, instance de dialogue social qui regrouperait les acteurs de la prévention mais aussi et plus globalement des changements nécessaires à la lumière de la crise.

– Au-delà des considérations immédiates, qu'est-ce que révèle la crise du Covid de l'état du secteur et des politiques qui l'ont structuré ces dernières décennies ?

– Le principal enseignement, c'est que la précarité des uns rend fragile tout l'ensemble. Avec 80% de salariés dépourvus de contrat et une cohorte d'intermittents hautement qualifiés, beaucoup d'employeurs se sont habitués à un statut d'irresponsabilité. On l'a mesuré au nombre de ceux qui n'ont pas jugé utile de mettre en place le dispositif d'activité partielle, préférant demander à l'État des aménagements en matière d'assurance chômage. Cet enseignement vaut évidemment pour les pouvoirs publics qui, depuis des décennies, s'habituent à n'accorder que le strict minimum au secteur culturel et à ses acteurs. Derrière une minorité de grands noms qui vivent bien de leur art – et c'est heureux – une foule d'acteurs, de chanteurs, de scénaristes, de metteurs en scène et de techniciens courent après leurs heures au détriment de leur santé, de leur capacité à créer, à produire, à vivre, tout simplement. Le second enseignement, c'est que cette situation qui nous affaiblit au présent nous désarme devant l'avenir. Une certaine conception, très individualisée, très consumériste du rapport à la culture nous désarme devant l'offensive mondialisée des Gafam. Ces grosses entreprises commerciales y participent, l'État français fait de même avec son Pass Culture, qui encourage toute une génération à une consommation culturelle sans aucune intermédiation, et avec la multiplication de produits de type chèque-spectacle. Cela devrait d'ailleurs être un sujet de réflexion dans la Cgt, quant à la gestion des activités socioculturelles qu'elle impulse dans les Cse... Face à quoi, les collectivités locales qui maintiennent un réseau associatif culturel suffisamment doté pour accompagner les jeunes vers l'expérience artistique et culturelle restent trop peu nombreuses. C'est cette tendance lourde qu'il s'agit d'inverser, et vite. ◀

Propos recueillis par Pierre TARTAKOWSKY

LAURENT THEILLET/MAXPPP



À Eurodisney, 1 300 salariés précaires réintégrés !

EURODISNEY A REÇU ET RÉINTÉGRÉ L'INTÉGRALITÉ DES INTERMITTENTS ET CDD À QUI IL AVAIT SIGNIFIÉ UNE RUPTURE ANTICIPÉE POUR CAUSE DE « FORCE MAJEURE ».

Au départ, tout est écrit : plus de 1 300 Cdd, dont de nombreuses et nombreux artistes et techniciens se voient invités – par un mail intitulé « Rupture amiable de votre contrat de travail » – à souscrire à leur licenciement sec, sans indemnité. Quarante-huit heures auparavant, les mêmes avaient reçu un courrier les assurant de la mise en place de l'activité partielle. Entre-temps, onc'Picsou a fait ses comptes et réalisé que le Covid pouvait offrir des opportunités... comptables. Musiciens, comédiens, cascadeurs et de nombreux techniciens, costumiers et maquilleuses sont concernés, mais chacun est renvoyé à son cas et la direction seule maîtrise l'ensemble du dossier.

Plusieurs salariés non syndiqués travaillant sur les répétitions de nouveaux spectacles chez Eurodisney alertent la Cgt. Un échange entre les trois syndicats du Spectacle, leur fédération et la fédération Cgt du Commerce permet de dénombrer 90 artistes et techniciens concernés. Pendant ce temps, les salariés restent dans l'angoisse d'une décision à prendre sous quarante-huit heures, sans en maîtriser les conséquences. Les syndicats invitent les salariés à ne rien signer, afin de ne pas perdre leurs droits salariaux ni ceux du dispositif d'activité partielle. La direction passe à l'acte, invoquant un cas de « force majeure ». La Cgt signifie alors à la direction qu'elle ne compte pas en rester là, soulignant à quel point l'argument de la « force majeure » est fragile juridiquement.

À la suite d'un Cse extraordinaire, la direction cède, et les 90 salariés intermittents recouvrent leurs droits. Dès le lendemain, la Cgt est assaillie de sollicitations de salariés n'ayant pas encore signé leurs contrats et souhaitant faire reconnaître ces promesses d'embauches. La Cgt saisit le ministère de la Culture, l'Inspection du travail, et active les réseaux sociaux afin d'informer le plus grand nombre de professionnels du spectacle régulièrement engagés par Disney. Au final, elle obtient la réintégration de 350 intermittents et de 950 saisonniers. Les happy ends ne sont décidément pas écrits à l'avance... P. T. ▶

CONSTRUIRE

LE NUMÉRIQUE AUTREMENT

TÉLÉTRAVAIL : GAGNONS DES DROITS !

Un guide à retrouver sur
lenumeriqueautrement.fr

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.