

LA FRAGILISATION DU DROIT SYNDICAL : UN EFFET SECONDAIRE DU COVID-19 ?

Le Covid-19 constitue l'occasion et l'alibi rêvés pour les directions qui s'en prennent aux prérogatives des Institutions Représentatives du Personnel et des Organisations Syndicales.



Après une année 2019 marquée par les élections au nouveau Comité Social et Économique (CSE) et une lutte intense pour nos retraites, une chape de plomb s'est abattue sur la France depuis le printemps. Finis les cortèges d'une ampleur inégalée depuis 1995, finies les distributions de tracts, les assemblées et réunions sur les lieux de travail. Pas de manif du 1^{er} mai, sauf aux balcons... L'exercice du droit syndical a été lui aussi mis à mal : sortira-t-il indemne de cette épreuve ?

Les conquis du Grenelle de 1968

Négocié fin mai 1968 entre le Gouvernement et les organisations syndicales, le protocole de Grenelle (impre-

**L'e-diffusion syndicale
« aux mains » des
Directions et/ou des
DRH ?**

ment appelé « Accords de Grenelle ») fut rejeté par la base. Mis néanmoins en application, il sanctifia la totale liberté de l'exercice du droit syndical sur le lieu de travail. Sections syndicales d'entreprise, collecte de cotisations, local syndical, panneaux d'affichage réservés, distribution de journaux et de tracts... constituent quelques-uns des acquis des « accords » de Grenelle.

Des e-documents syndicaux sous contrôle

Avec le Covid-19 et le travail confiné, les distributions de tracts et l'affichage syndical ont perdu tout sens : l'e-diffusion est devenue la règle. Au BRGM, elle dépend de la direction et la DRH en profite pour « relire » les tracts avant de consentir à leur diffusion, avec souvent des « suggestions » de corrections. Mineures, certes, mais en contradiction manifeste avec le code du travail qui stipule que les DRH doivent recevoir copie des documents concomitamment (et non au préalable) à leur diffusion à tout le personnel. Faudra-t-il bientôt faire appel à l'inspection du travail pour publier un tract ?

À l'inverse des tracts, aucune disposition du code du travail n'oblige à fournir le texte d'une pétition aux directions. Une pétition, ça se signe à la main, sur papier. Dès lors, comment faire lorsque cela est physiquement impossible et qu'il faut avoir recours à la voie électronique ? Le 11 mai dernier, l'intersyndicale CFDT-CFE/CGC-CGT du BRGM a mis à la signature du personnel une pétition électronique relative à la situation économique de l'Établissement, via une boîte mail créée pour l'occasion. Le succès a été immédiat. Trois jours après, la DRH a rappelé que la démarche contrevenait aux accords collectifs sur l'utilisation des moyens électroniques (ce qui n'était pas faux sur la forme), exigeant la fermeture de la boîte mail. Pour la maintenir, l'intersyndicale a dû rappeler le contexte exceptionnel et l'existence garantie par la loi du droit de pétition et menacer d'alerter l'inspection du travail.

Le CSE : une simple chambre d'enregistrement ?

Depuis la mise en place du CSE, les directions portent régulièrement atteinte à sa mission qui est « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » (article L2312-8 du Code du travail).

Ainsi, la direction de la Division Production Nucléaire d'EDF s'est octroyée le droit de restructurer les équipes fonctionnant en 3/8 sans en informer les élus des CSE avec, dans son viseur, l'optimisation des ressources. Cette réorganisation « temporaire », décidée d'en haut, ne prend pas en compte les troubles du rythme biologique qui affectent le sommeil, la concentration au travail, les temps de repos, les arrêts de travail... Par ailleurs, l'ordonnance gouvernementale du 22 avril 2020, visant à une reprise au plus vite de l'activité économique - au mépris des droits essentiels du personnel et de ses représentants - a entraîné, à EDF, une réduction drastique des délais de consultation. Des pièces sont diffusées aux élus la veille au soir d'un CSE,

voire « en live » ! Les élus doivent, en un temps record, s'approprier les données, s'organiser, préparer leurs réunions, prévoir l'intervention éventuelle des suppléants... Et le cas d'EDF n'est pas isolé. Au BRGM cette « désinvolture » dans l'envoi des dossiers est si fréquente que les élus du personnel, en intersyndicale, ont alerté l'inspection du travail.

À Enedis, une résolution, votée à l'unanimité en CSE, exigeant la présentation des Plans de Continuité d'Activité (PCA), a été jugée irrecevable par la présidente qui a refusé de l'inscrire au procès-verbal, en totale contradiction avec l'application des textes règlementaires. Par ailleurs, les élus sont entravés dans leur liberté de circulation, pourtant garantie par le Code du travail.

Au BRGM, où les CSE ordinaires et extraordinaires se sont multipliés au printemps, avec des questions cruciales à l'ordre du jour, les accrochages de procédure entre représentants du personnel et direction ont été incessants, à chaque fois du fait de la direction. Le compte rendu succinct des échanges, diffusé électroniquement, fait lui aussi l'objet d'une guerre de tranchées avec la direction et la DRH. C'est pourtant un droit pour tous les salariés. Le dernier en date a même été « corrigé » par la DRH, en aval de son adoption commune, juste avant sa diffusion aux agents ! Faudra-t-il, là encore, alerter l'inspection du travail, voire faire appel aux tribunaux ?

La vigilance est de mise face à cette guerre déclarée contre les syndicats

L'exercice du droit syndical devient, de fait, de plus en plus difficile. À l'occasion de la pandémie, et sous couvert « d'avancées technologiques », les directions édictent leurs propres règles. C'est bien à une déclaration de guerre contre les syndicats qu'on assiste, et en particulier contre la CGT. Le dessein serait-il de revenir sur certaines dispositions des « accords » de Grenelle dans l'entreprise ? La vigilance est donc de mise car l'exercice du droit syndical, garant de nos libertés, est à ce prix.

Cette situation nouvelle doit nous amener à repenser nos modes d'action, et d'abord en nous rapprochant plus encore des problèmes quotidiens de nos collègues, en nous efforçant d'y répondre au mieux par nos revendications. Devenir plus évolutifs et dynamiques, sans transiger sur nos valeurs. Et pourquoi ne pas revendiquer au plus haut niveau la négociation d'un Accord National Interprofessionnel garantissant l'exercice des droits syndicaux dans les entreprises, en cohérence avec l'essor de toutes les nouvelles technologies ?

Une déclaration
de guerre contre
les syndicats, et en
particulier contre la CGT