

2020 : **RETOUR SUR** **UNE DRÔLE D'ANNÉE**



Le début de l'année 2020 était marqué par la lutte contre la réforme des retraites et des cortèges d'une ampleur inégalée depuis 1995. C'est dans ce contexte social tendu depuis des années, du fait des multiples réformes gouvernementales antisociales, qu'est arrivé le confinement. Il a rendu impossible les rassemblements, les manifestations... Nous avons donc été obligés de repenser, dans l'urgence, nos moyens d'actions, sans aucune réflexion préalable. Les manifestations du 1^{er} mai en ont été un exemple : aux balcons, chiffon rouge noué au cou, Internationale entonnée...

PAS DE CRISE POUR LES TENANTS DU CAC40

Le coronavirus s'est invité à la table du monde, provoquant le confinement et un fort recul de l'activité économique.

Depuis le coronavirus les plans de licenciements se succèdent et se multiplient : 685 entreprises et des milliers de salariés touchés en quelques mois seulement, soit 2,5 fois plus qu'en 2019. Les impacts économiques et sociaux généreront sans aucun doute une onde de choc en termes d'emplois durant encore au moins un an après la maîtrise de la pandémie, soit une accalmie prévue début 2022 au plus tôt.



ment certains employeurs profitent d'un effet d'aubaine pour licencier des salariés. Ils jouent d'un chantage à l'emploi et d'une pression sur les salaires avec ceux qu'ils « conservent » : ces trop fameux « plans de sauvegarde de l'emploi » !

Un effet d'aubaine tout aussi scandaleux dans les Industries Electriques et Gazières

Alors que l'économie tourne au ralenti, le gouvernement accélère ses attaques appuyé par les technocrates libéraux européens. Ensemble ils voudraient démanteler les Services Publics

Les cadres ne sont pas épargnés

Durant le premier confinement du printemps, les offres d'emplois cadres ont vu leur nombre baisser de 50 % sur les mois d'avril et mai 2020, alors que la situation de l'emploi affichée par l'APEC pour 2018 et 2019 était très favorable. En effet, le taux de chômage des cadres était de l'ordre de 5 % : un taux considéré comme un seuil incompressible. Sur la période estivale, puis à la rentrée, un écart de -30 % était constaté entre 2019 et 2020 sur les offres d'emplois cadres.

Si toutes ces données socio-économiques confirment la violence de la pandémie sur nos vies, nous ne pouvons qu'être interpellés par les informations relayées par les médias : quelle réalité entre la pandémie et les plans de licenciement enclenchés par les entreprises ? Manifeste-

ment certains employeurs profitent d'une mobilisation des salariés complexifiée par la crise sanitaire.

Pourtant, au sortir du premier confinement, le PDG d'EDF reconnaissait que « l'ensemble des salariés s'étaient démenés, y compris au plus fort de la crise et malgré des conditions de travail ou de télétravail dégradées, pour répondre aux missions de Service Public » : ils ont effectivement évité au pays de sombrer dans l'abîme ! Quelques jours plus tard, le même Jean-Bernard Lévy ressortait pourtant sans vergogne ses plans d'économie et de réduction d'effectifs : Mimosa, TAMA... accusant le Covid d'être responsable de tous nos malheurs et choisissant ce moment idéal pour donner un coup d'accélérateur au projet Hercule. Nous pourrions même parler de « turbo », si l'on considère la nouvelle idée du gouvernement : faire passer le démantèlement d'EDF par voie d'ordonnances dans le cadre de la « convention citoyenne » ! Tout, ils osent tout...

Union Européenne, gouvernement et directions de nos entreprises se servent de la crise sanitaire pour avancer au pas de charge sur le démantèlement des services publics de l'énergie au seul profit de la finance.

Il est indispensable que la mobilisation continue de s'amplifier contre ces projets scélérats, faute de quoi, « le Jour d'Après », salariés et usagers se réveilleront avec une énorme gueule de bois...

**Une volonté
de démanteler les Services
Publics du gaz et
de l'électricité**

ACTIVITÉ SYNDICALE : LE VACCIN CONTRE LA RÉGRESSION SOCIALE

Le gouvernement profite du virus pour s'engouffrer dans la brèche, au nom de l'impératif sanitaire. L'occasion faisant le larron, des dispositifs sécuritaires ont été mis en place pour empêcher l'expression populaire.



Des drones surveillent désormais systématiquement les manifestations (en attendant pire... ?) et la dernière attaque en date du projet de loi Sécurité Globale (et son article 24), est allée jusqu'à susciter un tollé dans la majorité macroniste elle-même.

Dans les entreprises, la généralisation du télétravail confiné n'a laissé que les outils électroniques et informatiques comme moyens d'expression et de luttes syndicales. Bien que les relations aux autres aient été rendues difficiles, nous nous sommes, malgré tout, adaptés et avons réussi à rétablir un certain contact. Mais les locaux syndicaux, eux, sont pour certains aujourd'hui presque à l'abandon.

Une évolution accélérée de l'activité syndicale, contrainte de fonctionner en mode 2.0

La pandémie de Covid-19 a constitué un Big-Bang, un saut quantique... qui n'a fait qu'accélérer une lente évolution liée à la mise en place progressive des moyens de communications électroniques. Une évolution qui se révèle au grand jour, à laquelle nous n'avons peut-être pas été assez attentifs, et qui obère l'activité syndicale dans les entreprises telle qu'elle était ancrée par les « accords » de Grenelle*.

Dans toutes les entreprises, si les panneaux syndicaux sont toujours bien accrochés aux murs, ils sont le plus souvent délaissés et de moins en moins consultés au fil des ans. Leur

redonner vie nécessite du temps et beaucoup d'efforts. Un travail en ce sens a été entamé au BRGM, avec des résultats prometteurs (entre deux confinements !). Mais ce n'est que lorsque les salarié-e-s seront revenu-e-s sur leur lieu de travail, qu'ils pourront être de nouveau consultés... sans préjuger du développement futur du télétravail.

La distribution de tracts aux portes est, pour l'heure, difficile du fait de la pandémie et la diffusion électronique est devenue la règle, sous l'œil et parfois à la main des DRH. Il est aussi devenu très difficile de faire signer une pétition papier, et une pétition électronique nécessite des moyens informatiques adéquats tels qu'une adresse, voire un site internet dédié. Dans bien des cas aucun accord collectif ad hoc n'existe. Les directions détiennent donc souvent un quasi-monopole de la communication.

Enfin, les assemblées générales et les réunions informelles physiques ne sont plus possibles faute de personnel présent. Or, la visio n'est pas l'équivalent du présentiel. Le contact est beaucoup plus complexe, car d'une part tributaire des moyens électroniques que toutes et tous ne maîtrisent pas, et d'autre part en raison de la distance qui entrave naturellement les interactions.

Dans les centrales nucléaires, c'est parfois même le droit de grève qui est remis en cause

Mais la palme revient à la direction d'ORANO CYCLE qui tente de briser la grève en cours depuis mi-octobre par la suspension unilatérale de dizaines de contrats de travail, entraînant ainsi une perte brutale de rémunération pour les salarié.es concernés. L'inspection du travail et les tribunaux apparaissent aujourd'hui souvent comme les seuls et derniers recours...

Le recours à l'inspection du travail et aux tribunaux est de plus en plus fréquent

S'adapter au confinement, au travail à distance... et aux nouvelles IRP !

La pandémie de Covid-19 a télescopé la mise en place du nouveau CSE (Comité Social et Economique), qui constituait déjà un recul très important par rapport aux anciennes instances. Or, depuis sa mise en place, les directions portent régulièrement atteinte à sa mission, sous prétexte de contraintes sanitaires et de décisions à prendre dans l'urgence... sans consultation des IRP, ça va de soi ! Nous l'avons constaté à la direction de la Division de Production Nucléaire d'EDF, au BRGM, à Enedis... Là encore, le recours à l'inspection du travail et aux tribunaux est de plus en plus fréquent. Où est le dialogue social que le gouvernement et les directions semblaient appeler de leurs vœux... au moins devant les caméras et dans les journaux ?

Au BRGM, les panneaux dédiés aux IRP ont disparu sans

qu'aucun syndicat ne s'en offusque. Avec la mise en place du nouveau CSE, instance désormais unique, la diffusion électronique des brèves du CSE revêt donc une importance majeure pour l'information des salarié-e-s. Mais elle est aux mains de la DRH qui s'est récemment permis de les modifier, a posteriori, avant diffusion aux agents ! Ceci a motivé le recours, par le bureau du CSE, à un cabinet d'avocats qui considère qu'une telle modification pourrait s'apparenter à un « faux et usage de faux », passible de la justice pénale.

Les accords de mise en place des CSE permettent aux RS d'assister aux réunions de la plupart des commissions, avec voix consultative. Ces dispositions, souvent arrachées par un front uni des Organisations Syndicales face la Direction, sont aujourd'hui remises en cause insidieusement. Des « oublis malencontreux », de « regrettables confusions de dates » dans les envois d'invitation... n'empêchent pas de « forcer la porte » en présentiel, mais cela est quasiment impossible pour une visio-conférence.

La diffusion par voie électronique rend de plus en plus difficile l'exercice du droit syndical

Il y a urgence à négocier, en 2021, de nouveaux accords !

Nous sommes nombreux à constater que l'extension de la diffusion par voie électronique rend de plus en plus difficile l'exercice du droit syndical tel que garanti par le Code du Travail. La situation générée par la crise sanitaire a agi comme un révélateur et les directions en profitent sans vergogne. Les recours à l'inspection du travail et à la justice témoignent qu'ils sont de plus en plus fréquents. En contrepartie, le développement des moyens électroniques permet, dès à présent, aux représentants du personnel, élus ou désignés, d'assister plus facilement aux réunions plénières. C'est notamment le cas au BRGM où la visio a été longtemps interdite pour les réunions de négociations collectives, mais cette restriction n'est évidemment plus de mise aujourd'hui.

Il y a fort à parier qu'avec les expériences distancées de 2020, les pratiques et les textes évolueront encore sur le sujet. Cette situation nouvelle, au-delà de nous inciter à repenser en profondeur nos modes d'action, doit se traduire par la négociation dans les entreprises de nouveaux accords collectifs garantissant l'exercice du droit syndical dans le contexte du développement des nouvelles technologies. Ces négociations pourraient aussi se traduire au niveau national sous la forme d'un Accord National Interprofessionnel (ANI), sous la forme d'une remise à jour des « accords » de Grenelle* : cela assurerait ainsi une véritable pérennité de l'activité syndicale dans les entreprises.

** Contrairement à une idée reçue, les « accords » de Grenelle n'en sont pas, n'ayant jamais été ni signés ni paraphés. Le gouvernement de G. Pompidou mit néanmoins en application les dispositions du protocole provisoire.*

ÊTRE SYNDICALISTE AU TEMPS DU COVID

Si certain.e.s n'ont pas vu l'année passer, ce sont bien les élu.es dans les nouvelles IRP. Non que cette année fût légère, bien au contraire...

A peine les élections professionnelles passées (avec leur lot de joies, de déceptions, de questionnements, d'analyses), les grèves prenaient le relais en décembre 2019 contre la réforme des retraites du gouvernement Macron. De quoi bien occuper chaque militant.

Une fois les fêtes de fin d'année passées, nous espérions, enfin, prendre le temps de la réflexion collective et nous mettre à l'ouvrage : construire ensemble les nouveaux collectifs issus des nouvelles IRP, nous former, affronter ce nouveau défi imposé par les ordonnances Macron... Nous avions toutes et tous l'envie de retrousser nos manches : continuer le combat entamé en décembre, nous organiser pour rebondir après les élections... Mais c'était sans compter sur l'apparition brutale de la pandémie et du confinement qui allait l'accompagner.

**De nouvelles IRP
chronophages, a l'efficacité
aléatoire pour la défense
des salarié.es**

**Les ordonnances Macron = enfermer
les syndicalistes dans les IRP pour
les éloigner du terrain**

L'adaptation a été contrainte, brutale. Deux ou trois réunions physiques des IRP et puis s'en vont... Les militants ont été scotchés derrière leurs écrans durant des mois, et le sont souvent, encore, pour tenter de mener un semblant d'activité syndicale. Et ce sont bien les IRP qui ont pris le dessus depuis le mois de mars. D'une part parce que les ordonnances Macron étaient faites pour ça : enfermer les syndicalistes dans les instances pour les éloigner du terrain. En faire des professionnels des IRP. D'autre part, parce qu'avec ces nouvelles IRP, ces nouveaux collectifs, les distances imposées, le choc du confinement... ce cocktail conjoncturel a fait son œuvre, insidieusement.

L'éloignement contraint du début, par peur et méconnaissance du virus et de ses conséquences, a ensuite laissé place à une habitude du travail à distance. Cela s'est installé, a déstructuré les rapports humains, et a nuit fatalement au nécessaire besoin de collectif.

Ces nouvelles IRP que constituent les CSE, et leurs cortèges de commissions chronophages pour une efficacité dans la défense des salarié.es aléatoire se sont imposées dans le paysage. Elles sont aussi nombreuses qu'auparavant, mais concentrées sur un nombre plus restreint de militants. Si l'on y ajoute la baisse des moyens

syndicaux, c'est la recette miracle pour les directions pour que le rapport de force, en face, ne puisse pas se construire. En effet, depuis début 2020, combien de formations CSE se sont tenues pour aider les nouvelles équipes constituées à bien travailler, et surtout à travailler ensemble ? La pandémie a stoppé net toutes les initiatives, éparpillant les équipes militantes dans tout le territoire, avec pour seul lien le téléphone, la caméra de son ordi portable... et encore pas toujours.



**Construire les revendications, travailler
en collectif lorsqu'on est éloigné du terrain**

Les résultats de tous ces chamboulements font que les équipes syndicales fonctionnent comme elles le peuvent. Les « anciens » élus tentent tant bien que mal de « faire le job ». Il faut à la fois préserver le lien dans les équipes syndicales, répondre aux demandes des salarié.es, aux sollicitations des employeurs, construire des revendications... tout en étant éloigné du terrain comme jamais. Quant aux « p'tits nouveaux », beaucoup d'entre eux ont de grandes difficultés à trouver leur place, éloignés des « tuteurs » qu'auraient pu être les camarades aguerris à l'exercice... De quoi devenir schizophrènes, tiraillés entre le besoin de suivre le rythme des employeurs, pour ne pas perdre une miette des mauvais coups en préparation, et celui - indispensable mais souvent impossible - de prendre du recul, d'échanger sereinement entre militants pour avancer ensemble.

Aujourd'hui, l'impérieuse nécessité de se retrouver s'impose à nous tous. Se retrouver entre militants, « pour de vrai », retrouver un fonctionnement collectif et des échanges plus fluides, renouer le lien avec les salarié.es aussi. Les équipes syndicales vont devoir « retrouver » des collègues qui seront, à n'en pas douter, eux-aussi en difficulté pour reconstruire la cohésion d'équipe, le lien avec leur manager... S'emparer vraiment de ces nouvelles IRP, de façon équilibrée, sera le défi de 2021. Refaire des IRP un outil au service de la proximité et des revendications (qu'il va falloir aider à ce qu'elles s'expriment !), sans qu'elles ne soient pour autant l'unique priorité de l'activité syndicale. Les liens sociaux et syndicaux sont abîmés, ils se sont effrités, mais les retrouvailles sont espérées par toutes et tous. A la veille des vœux, souhaitons-nous que 2021 soit source de belles surprises, à titre personnel comme syndical...

**Le défi de 2021 :
s'emparer vraiment
de ces nouvelles IRP !**

CRISE SANITAIRE, TÉLÉTRAVAIL ET TÂCHES DU SYNDICALISME

Un entretien avec Michel Vakaloulis, Docteur en philosophie et maître de conférences en science politique. Dernier ouvrage paru en 2018 : *Du pouvoir vertical aux pouvoirs partagés* (avec Hervé Sérieyx) aux Editions de l'Atelier.

Options : Comment analyser la percée du télétravail dans le cadre de la crise sanitaire ?

Michel Vakaloulis – La définition du télétravail se prête à de multiples interprétations qui rendent sa mesure compliquée, voire confuse. On peut retenir ici pour définir le télétravail : toute activité salariée réalisée hors des locaux de l'employeur, de manière occasionnelle ou régulière, mais connectée aux lieux de travail habituels par des moyens de télécommunication. L'essor des technologies numériques est à la fois un support et un accélérateur du développement du travail à distance.

Dans le contexte de la crise sanitaire qui sévit actuellement, le télétravail a fait un grand bond en avant. Sa progression fulgurante est observable y compris au sein des entreprises et des métiers où il n'avait pas, auparavant, droit de cité. Nous venons de vivre, lors du confinement, une conversion massive, quoique contrainte, au télétravail, non seulement dans le secteur tertiaire mais aussi dans l'industrie. En même temps, l'impact du télétravail est différent selon les métiers, les services, voire les postes de travail. Chargés d'affaires, techniciens, agents statutaires, sous-traitants n'ont pas forcément vécu la même expérience et n'exercent pas leur activité sous la même enseigne.



Quels sont les mérites et les inconvénients du télétravail ? Peut-il provoquer des fractures entre salariés – ceux qui sont éligibles et les autres ?

Il faut distinguer d'emblée le télétravail subi, encouragé hâtivement par les pouvoirs publics en raison de la situation sanitaire, du télétravail choisi dans le cadre d'une convention négociée. Encore faut-il préciser que lorsqu'une large majorité de salariés souhaite conserver la possibilité de travailler à distance, il s'agit d'y recourir occasionnellement et non pas intégralement. En fait, le télétravail peut apporter un confort supplémentaire à la vie professionnelle. Il permet aux salariés éligibles d'épargner du temps de trajet, de se mettre à l'abri des dérangements quotidiens liés à l'organisation flexible

du travail (open space, flex office), de prendre du recul et de ralentir pour mieux réfléchir et produire. Tous ces éléments sont susceptibles de renforcer la liberté dans la gestion du temps de travail et la satisfaction pour le travail accompli.

Toutefois, l'acceptation du télétravail présuppose un changement de mentalité sur le plan managérial, en abandonnant notamment l'idée de contrôler à tout moment le mode opératoire de l'activité. C'est rompre avec la culture du présentisme comme forme consacrée de loyauté à l'entreprise et faire confiance au professionnalisme des travailleurs de l'ère numérique. Un management culturellement réfractaire au télétravail dissuade ceux et celles qui voudraient le pratiquer.

Du reste, l'intérêt que chaque salarié tire du télétravail dépend de son mode de vie, des conditions d'habitat, de la distance par rapport au lieu de travail et du gain de temps qui en découle, et surtout, de la capacité de travailler efficacement au domicile sans rencontrer les collègues et sans que cette absence soit gênante. Si pour certains, le télétravail représente une bouffée d'oxygène pour traiter les sujets au calme, pour d'autres il comporte beaucoup de contraintes physiques et d'inconvénients.

Concrètement, tout le monde ne dispose pas d'un emplacement tranquille et confortable pour travailler à distance. La surcharge des tâches domestiques, combinée avec du télétravail, avec des horaires extensibles, peut déstabiliser la vie familiale et engendrer de la souffrance. D'où l'intérêt de l'analyser avec les lunettes du genre. Télétravailler n'est pas une opération « naturelle ». Cela se construit, s'expérimente, s'apprend, se valide en permanence. Le risque de créer des tensions et des déséquilibres est aussi perceptible, compte tenu de l'éligibilité à géométrie variable des différentes situations professionnelles.

Plus fondamentalement, le télétravail ne supprime ni l'intérêt de travailler ensemble ni, *a fortiori*, le lien de subordination à l'entreprise. L'acceptation de cette subordination par les salariés n'est valable que comme activité auto-limitée, permettant de s'extraire, temporairement, des contraintes du présentiel sans pour autant casser la dynamique du collectif. Ainsi, cela ne saurait remplacer ni les échanges directs dans les locaux de l'entreprise, ni le besoin de se côtoyer pour se faire confiance. « *Faire*

La qualité des liens relationnels, dont dépend l'efficacité opérationnelle, se dégrade

tout le temps du télétravail n'est pas envisageable, il y a des moments où c'est important de se réunir en direct et non pas à distance, sinon cela ne sert à rien de travailler en équipe », déclare un jeune ingénieur en informatique d'EDF récemment interviewé. La nécessité d'une interactivité en mode présentiel se fait ressentir encore plus expressément par l'encadrement de proximité qui ne saurait accompagner et animer les équipes de manière exclusivement virtuelle.

L'action syndicale se trouve directement percutée par la dureté de la crise sanitaire. Précisément, quels sont les enjeux pour les syndicats dans le processus de gestion de la crise Covid ?

La situation actuelle est instable et anxiogène. La pandémie de Covid-19 a fortement sollicité les capacités d'adaptation des salariés en bousculant aussi bien le quotidien au travail que la culture d'entreprise. Les mesures de prévention, les gestes barrières, les contraintes pesantes du confinement, s'ils sont nécessaires pour limiter la contagion, réduisent drastiquement les interactions sociales. La qualité des liens relationnels, dont dépend l'efficacité opérationnelle, se dégrade. Il est significatif que les espaces et les occasions de communications informelles s'amenuisent alors qu'ils contribuent à instaurer un meilleur environnement de travail. « *Quand on s'appelle pendant le télétravail, on ne parle que de son boulot, on déshumanise complètement la conversation, on perd beaucoup de choses qui se passent ordinairement dans la boîte, par exemple autour de la machine à café* », témoigne une ingénieure du nucléaire interviewée.

Dans cette conjoncture, le rôle des syndicats est de contribuer à restaurer sans relâche le lien social en train de s'éclipser au sein de l'entreprise. Le militantisme de terrain est un relais décisif pour créer des passerelles, remonter des informations sur les conditions de travail, assurer le suivi des salariés en matière de santé et de protection. Cette capacité de relais comporte de nombreuses dimensions : veille sur les manquements à la sécurité, intervention pour influencer sur la gestion managériale de la crise, revendication de moyens supplémentaires à la hauteur de l'urgence de la situation, accompagnement des salariés les plus fragiles, vérification de la bonne application du protocole et des règles sanitaires, etc.

Télétravailler
n'est pas une opération
« naturelle »