

Note sur la reprise d'activité

Pour la CGT, la gestion de la reprise d'activité telle que faite par le gouvernement renforce les inégalités de traitement des salarié-e-s en fonction de la taille des entreprises et des territoires où elles sont implantées.

Dans les TPE et PME, très souvent, les salarié-e-s sont dépourvus de représentation du personnel.

Or, toute reprise d'activité devrait être conditionnée à une consultation préalable des salarié-e-s et de leurs représentant-e-s. et ce, même si nous sommes opposés aux différentes ordonnances réorganisant le dialogue social et le rôle des IRP. En ce sens, la reprise d'activité décidée le 11 mai est pour le moins précipitée et défailante, a minima du point de vue sanitaire.

La CGT revendique la création d'un dispositif nouveau pour accompagner les salarié-e-s des entreprises dépourvues d'élus ou de représentants afin d'organiser et de suivre la reprise d'activité. Ce dispositif permettrait de structurer un dialogue entre les salarié-e-s (qui sont les meilleurs experts de leur travail) et l'employeur pour gérer au mieux la reprise d'activité.

Dans ce cadre, la CGT revendique des dispositifs exceptionnels durant la période pandémique :

1) Un dispositif pour les TPE & PME jusqu'à 500 salarié-e-s

Il mobiliserait les Commissions Paritaires Régionales (CPR) et les conseillers-ères du/de la salarié-e-s dans le cadre d'une évolution de leur mandat afin d'accompagner les salarié-e-s des entreprises concernées par la reprise d'activité.

Pour les TPE : saisine des commissions paritaires des TPE par les salarié-e-s concerné-e-s. Cette saisine consisterait à un accompagnement dans le plan de reprise d'activité par un-e représentant-e mandaté-e dans la CPR du champ, à la demande des salarié-e-s.

Les commissions paritaires elles-mêmes pourraient également se saisir de situations dont elles ont connaissance. Le crédit d'heure prévu et la protection des mandats pour les salarié-e-s mandaté-e-s dans les CPR doivent être étendus.

Pour ce les entreprises de plus de 10 salarié-e-s, les conseillers-ères du/de la salarié-e-s seraient les référents.

Cela implique :

- Une extension au-delà des seuls représentants syndicaux dans les CPR ou conseillers-ères du/de la salarié-e ;
- La capacité, pour les organisations syndicales représentatives dans le champ de la commission paritaire, de mandater des représentants syndicaux ;

- La capacité, pour les organisations syndicales représentatives de mandater des représentants-es pour les entreprises de plus de 10 salarié-e-s, en fonction de la représentativité interprofessionnelle. Ces mandaté-e-s pourront être issus des entreprises du secteur public ou privé. Un crédit d'heure leur sera alloué, notamment via une mutualisation des heures syndicales non utilisées durant la période de confinement ;
- Le versement, par les entreprises au sein d'un fond mutualisé, des sommes correspondantes aux heures des délégations non utilisées depuis la période de confinement. Ces sommes sont réparties entre les organisations représentatives fonction de leur représentativité nationale dans la CPR.
- Pour les salarié-e-s issus des commissions paritaires et pour ceux/celles désigné-e-s en supplément, la remise d'une carte provisoire par les préfectures (à l'instar de ce qui se fait pour les conseillers-ères de salarié-e-s).
- Que les organisations syndicales proposent une liste de représentant-e-s auprès des services de l'État et qu'elles organisent, avec les CPR, le suivi et l'activité des mandaté-e-s durant toute la période de reprise des activités économiques.

2) L'instauration de clauses de responsabilité dans les IRP concernant la sous-traitance et l'intérim

Au sein des entreprises dotées d'IRP, la reprise d'activité fait l'objet d'une consultation du CSE. La CGT revendique que cette obligation de consultation intègre, systématiquement, une clause de responsabilité intégrant le recours à la sous-traitance des activités et le recours à l'intérim.

Cette clause concrétise la responsabilité première des entreprises donneuses d'ordres, leurs rôles en termes de cohérence des dispositions à prendre pour protéger l'ensemble des personnels des différentes entreprises concernées. Les salarié-e-s en intérim sont intégré-e-s à cette clause.

L'inspection du travail doit obligatoirement prévenir l'entreprise et les représentations du personnel ' il s'avère que parmi les sous-traitants une entreprise fait déjà l'objet d'une saisine.

Cette disposition vise à prémunir l'entreprise sous-traitante de toutes pressions du donneur d'ordres qui porterait atteinte à l'intégrité physique des salarié-e-s et des dispositions spécifiques en terme sanitaire.

3) Des instances pour l'expression des organisations syndicales sur les territoires

Si les services de l'état et des collectivités locales sont fortement mobilisés dans les différents et multiples dispositifs de déconfinement et de relance de l'activité économique, tant au plan national qu'au niveau des Régions, Département et collectivités locales.

Organisation des transports, ouverture des écoles, de la restauration scolaire, des services administratifs, etc... les agents publics sont des rouages essentiels au cœur des dispositifs de reprises des activités économiques.

Nombre d'instances sur les territoires sont mobilisées dans ce cadre, au premier rang desquelles les organisations syndicales. Ce travail syndical d'exception mobilise de fortes ressources. Cela nécessite des moyens nouveaux et complémentaires afin d'assurer une présence et une participation efficace dans les différents organismes.

La reprise d'activité, implique la redéfinition des plans de formation professionnelle qui se construisent à l'échelle régionale avec les branches dans les Comités Régionaux Emploi Formation et Orientation Professionnelle (CREFOP).

Elle sera aussi fonction des politiques publiques territoriales qui vont accompagner ou compléter les propositions gouvernementales avec des fonds publics.

Les questions de « santé au travail » sont essentielles, tout particulièrement à un moment où les salarié-e-s ont connu des situations très différentes d'un secteur à l'autre, mais qui toutes et tous ont subi le confinement durant plusieurs semaines. Le travail à domicile a généré de nouvelles contraintes sur les personnels et le retour à une activité en « présentiel » nécessite la mobilisation exceptionnelle et adaptée des acteurs de la santé, tels les services de santé au travail en territoire ou des organismes comme l'ARACT.

Les observatoires départementaux peuvent constituer une instance de veille pour les entreprises de moins de 50 salarié-e-s (voir au-delà), ils devront être mis à contribution pour accompagner la reprise d'activité.

Les préfetures de département ont la responsabilité d'organiser le déconfinement et convoquent des comités locaux de levée du confinement (COLLEC). Ils doivent intégrer une représentation des organisations syndicales.

Autant de leviers indispensables pour que la reprise de l'activité économique intègre prioritairement la protection de la santé des salarié-e-s.