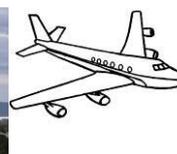


Le Mét@llo Normand

La lettre électronique de la CFDT Métallurgie Normandie



Numéro spécial Coronavirus #3 – 6 mai 2020

Notre industrie est passée par une **baisse d'activité inédite** depuis mi-mars, se traduisant par une **activité partielle record**, suivie de **pertes de revenus** pour beaucoup de salariés. Les plans de reprise progressive d'activité se discutent dans les entreprises de la métallurgie, avec la CFDT là où elle est implantée, avec un volet de mesures sanitaires et un volet de négociation sur les congés et l'organisation du travail. Même si cela n'est facile nulle part et qu'il se trouve des situations conflictuelles, on peut dire qu'**un dialogue entre la direction et la CFDT existe au niveau des entreprises de notre champ**.

Les commissions santé sécurité et conditions de travail sont très sollicitées et le resteront encore longtemps. Bientôt, les comités sociaux et économiques devront réactiver les consultations obligatoires des employeurs sur la stratégie de l'entreprise et sur la situation économique et sociale car sans aucun doute, **la pandémie que nous vivons rebat profondément et durablement les cartes de nos industries**.

La CFDT défend depuis longtemps un modèle de développement durable. Plus encore, consciente de l'urgence climatique, la CFDT s'engage dans la **transformation de l'industrie en faveur de la transition écologique**. Le virage que nous amorçons, « le jour d'après », doit entrer en résonance avec nos orientations. Les mobilités douces doivent prendre le pas, l'usage des énergies fossiles doit diminuer dans le mix énergétique. Cette volonté d'**infléchir les modèles de croissance continu des flux aériens et routiers percute de plein fouet notre industrie aéronautique et automobile**.

Pour que les salariés de ces secteurs ne se retrouvent pas massivement au chômage dans quelques mois, les directions ne pourront pas faire l'impasse sur le **dialogue social** et sur leur **responsabilité sociale et environnementale**. Dans certains groupes comme Safran, la pression syndicale a déjà conduit à ce qu'il n'y ait pas de dividendes aux actionnaires cette année. Les CSE devront se saisir de leurs **prérogatives économiques et sociales**, de leur droit d'alerte le cas échéant, de leur droit d'interpellation des dirigeants et des pouvoirs publics pour réfléchir autrement. Dans de nombreuses entreprises, des solutions nouvelles sont à inventer pour maintenir des emplois et une activité qui donne un sens à la société de demain.

Pour l'UmN
Cécile Maire, Secrétaire Générale

POUR S'ABONNER au Mét@llo Normand...

Les secrétaires de syndicats sont chargés de transmettre à l'UmN une liste d'adresses mail destinataires de cette lettre électronique. **Le Mét@llo Normand** est actuellement diffusé aux militantes et militants listés par les syndicats, aux membres du Bureau de l'UmN, aux animateurs de formations de l'UmN, aux Unions Régionales Interprofessionnelles, à la Fédération, à d'autres Unions métaux. Ceux qui la reçoivent sont libres de la faire suivre, par exemple aux adhérentes et adhérents de leur section. Si vous souhaitez inscrire d'autres personnes ou au contraire ne plus recevoir cette lettre, faites-le savoir à votre secrétaire de syndicat ou à umncfdt@orange.fr.

POUR FIGURER dans le Mét@llo Normand...

Merci de transmettre tracts et articles de presse sur umncfdt@orange.fr
en informant votre syndicat.

Accords sur les salaires 2020 dans l'Orne et le Calvados.....	2
Actualité juridique.....	3
Formation syndicale.....	4
Souscription fédérale suspendue.....	4
A vos agendas !	4
Filière automobile (construction)	4
Filière aéronautique.....	6
Portraits de militants pendant le confinement : Michaël.....	7
Portraits de militants pendant le confinement : Sandy.....	8
Portraits de militants pendant le confinement : Hervé.....	9
Portraits de militants pendant le confinement : Laurent	10

Vivien et Cécile sont à votre
écoute en télétravail !
N'hésitez pas à les solliciter
par mail ou téléphone

Accords sur les salaires 2020 dans l'Orne et le Calvados

La CFDT vient de signer un accord pour les conventions collectives de la métallurgie du Calvados et de l'Orne qui porte le point à 5€ au 1^{er} juin 2020 (+13cts) et augmente la grille des minima de 1.3%.

Rémunération minimale annuelle brute hors prime exceptionnelle (€) :

COEFFICIENT	TEGA 2020
140	18 660
145	18 670
155	18 690
170	18 920
180	18 930
190	19 290
215	19 530
225	19 640
240	20 430
255	21 260
270	22 460
285	23 480
305	24 880
335	27 520
365	29 850
395	31 920

Actualité juridique

Budget des CSE

Les CSE d'entreprises de plus de 50 salariés disposent de 2 enveloppes budgétaires versées par l'employeur : le budget des Activités Sociaux Culturelles ou ASC (trav., art. L. 2312-78 et suivants) et le budget des Activités Economiques et Professionnelles ou AEP. (trav., art. L. 2315-61).

Le calcul des subventions au CSE est fonction de la masse salariale brute. Cette assiette est définie comme l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI.

Or, l'indemnité d'activité partielle n'est pas une rémunération ou un gain au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Il y a donc un risque pour que les employeurs ayant recours à l'activité partielle en profitent pour réduire les subventions. Il est conseillé aux représentants du personnel, lors de la consultation sur la mise en place du chômage partiel, de demander à l'employeur d'en estimer les impacts et de négocier, le cas échéant le maintien des mêmes niveaux de prestations ou de subventions.

Congé garde d'enfant

Depuis le 1er mai, les salariés qui étaient en arrêt dérogatoire pour garde d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap bénéficient du régime de l'activité partielle.

Entre le 11 mai et le 1^{er} juin, le régime d'activité partielle perdure pour les parents qui ont leur enfant en garde ou ne souhaitent pas le remettre à l'école.

Le régime de l'activité partielle pour la garde d'enfant sera prolongé mais à compter du 2 juin, les parents devront produire pour en bénéficier une attestation de l'établissement scolaire spécifiant que l'enfant ne peut pas être accueilli.

Sur la reprise d'activité

Le protocole de déconfinement de l'Etat avec des fiches métiers :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/protocole-national-de-deconfinement-pour-les-entreprises-pour-assurer-la>

Les conseils de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) pour la prévention des ATMP

<http://www.inrs.fr/header/presse/cp-covid-reprise.html>

Formation syndicale

Le confinement a conduit l'UmN à reporter toutes les formations prévues entre mi-mars et l'été. Considérant qu'il n'est pas possible de reprogrammer l'intégralité des formations reportées avant décembre 2020, l'UmN réfléchit et consulte sur les priorités. Toutes les sections sont invitées à faire connaître au plus vite leurs besoins à leur syndicat ou à l'Union métaux.

Un nouveau plan de formation sera diffusé avant l'été.

Souscription fédérale suspendue

N'allez pas au contact des salariés en ce moment !

Si vous avez déjà vendu des tickets, mettez l'argent de côté... comme les tickets pas encore vendus.

La Fédération communiquera dès que possible sur le nouveau calendrier.

A vos agendas !

DATES	COMMISSION EXECUTIVE (MEMBRES ELUS)	BUREAU REGIONAL (MEMBRES ELUS)	AUTRES RENDEZ-VOUS
7 MAI 2020	visioconférence		
14 MAI 2020		visioconférence	
2 JUIN 2020			Commission des amendements
30 JUIN 2020			Assemblée Générale UmN

En vert, public spécifique. En bleu, large public militant. En rouge, modifications.

Filière automobile (construction)

Depuis le confinement, la Fédération CFDT de la Métallurgie est en contact chaque semaine avec les ministères pour échanger sur la situation de la filière automobile. Il est noté un manque de coordination des acteurs de la filière, qui a pourtant besoin de s'organiser pour éviter la dégringolade sur les marchés et l'emploi en France.

Les usines des grands constructeurs ont réouvert leurs ateliers lors de la dernière semaine d'avril (Renault, Toyota) ou rouvriront dans les premiers jours de mai (PSA), avec des effectifs très faibles dans la perspective d'une reprise très progressive, sans être focalisé pour l'instant sur le rendement mais sur le caractère expérimental de la reprise avant une montée en effectif.

Témoignage CFDT Toyota :

<https://www.youtube.com/watch?v=hiopoG1qnSc&feature=youtu.be>

Les sous-traitants suivent la même logique de reprise très progressive.

Avant la crise sanitaire, l'année 2020 était déjà annoncée par les experts comme une année de repli pour les marchés en Europe et en Chine. Selon Syndex, la reprise risque de prendre 1 an, la Chine étant le principal marché dans le monde et l'Europe étant un marché mature sortant d'un cycle d'investissement. D'un point de vue économique, il est important pour l'Europe de miser sur la chaîne de valeur du véhicule électrique plutôt que sur les volumes. Pour répondre à l'urgence climatique, la CFDT est aussi très engagée sur le « plan de relance verte » qui demande des investissements dans les technologies à faible émission de gaz à effet de serre. Cela ne va pas sans poser de questions sur les emplois dans l'automobile à l'heure où la Zoe est le seul véhicule électrique produit en France.

Enfin, les concessionnaires sont actuellement fermés et on peut douter que les citoyens se précipitent sur l'achat d'un véhicule neuf à l'aube du déconfinement. Réouvrir les usines avec toutes les précautions est une chose, relancer le marché automobile tout en prenant la voie de la transition écologique recouvre des challenges de tout autre ambition.

En 2018, la Normandie recensait près de 18000 salariés dans la construction automobile, auxquels il conviendrait d'ajouter des salariés de la sous-traitance (électronique ou mécanique) non dédiée exclusivement à cette filière.

Ci-contre la liste des sections CFDT métaux normandes dépendant de la construction automobile

Merci à tous de signaler toute erreur, que ce soit une section recensée à tort ou un oubli sur cette liste.

Caen Pays d'Auge
BOSCH
PEUGEOT CITROEN
RENAULT TRUCKS
SNWM
VALEO
EURE
BENTELER ALUMINIUM SYSTEM FRANCE SNC
BRONZE ALU
MOTTAZ
PACY TECHNOLOGIE
RENAULT AUBEVOYE
SAB INDUSTRIE
SEPODE
SOFRASTOCK
VALEO BREUILPONT
VERON INTERNATIONAL
FLERS CONDE VIRE
BODYCOTE
FAURECIA SIEGES D'AUTOMOBILES SA
FAURECIA SYSTEME ECHAPPEMENT
FILTRAUTO - SOGEFI
INTEVA MERITOR
MECANIQUE PRECISION OUEST
SICAB - GENERAL CABLE
VALEO
LE HAVRE
RENAULT SANDOUVILLE
RTN - ROUEN TRUCKS NORMANDIE
SIEMAR FAURECIA
SOFEDIT GESTAMP
MANCHE
CHEREAU
LECAPITAINE CARROSSERIE FRIGORIFIQUE
ORNE EST
ASTEEL
ATSV ANC CARROSS AMB
MAGNETI MARELLI
SNOP GACE
SOFEDIT
Rouen Elbeuf Dieppe
AKWEL
ALPINE DIEPPE
AUTOLIV GOURNAY
CARRIER TRANSICOLD
CARRIER TRANSICOLD FRANCE
FREMACH
GEVELOT EXTRUSION
KOYO BEARINGS
RENAULT S.A
SNWM
TURBOTRUCKS ROUEN
VB AUTOBATTERIES
VEONEER FRANCE SAS

Filière aéronautique

Aujourd'hui, les compagnies aériennes retardent les commandes d'avions engagées car elles paient une part importante à la livraison ; avec la plupart des vols annulés, renouveler la flotte n'est plus de mise. La réduction de la flotte va créer une crise sociale et industrielle sans précédent (la dernière fois que les commandes ont baissé chez Airbus, c'était en 1993).

Selon Syndex, la filière aéronautique en a pour 3 à 4 ans de bouleversement au minimum, avec une difficulté de taille : personne ne sait dire si la crise de la filière est structurelle ou conjoncturelle. Si elle s'avère conjoncturelle, le nombre d'avions à produire va continuer à augmenter (30 000 en service actuellement) et la filière aéronautique doit s'adapter pour traverser 2 ou 3 années de reprise du marché. Si au contraire elle est structurelle, c'est la croissance exponentielle du transport aérien qui sera remise en cause et dans ce cas, il faut penser vite et bien la reconversion partielle de la filière vers d'autres pans de la société. L'aéronautique en France s'appuie sur des centaines de petites et moyennes entreprises où la CFDT n'est que peu implantée.

A l'heure où la filière doit produire à l'Etat un plan de relance et un plan stratégique, le GIFAS¹ n'est pas armé pour le dialogue social sollicité par la CFDT, sans mandat. D'ailleurs, les membres du GIFAS sont en tension, avec des intérêts divergents ou de nature concurrentielle. Par contre, le dialogue social en entreprise est intense chez les gros acteurs de la filière.

Les gros acteurs de la filière atténueront le choc avec le volet militaire, plus stable. Si la survie d'Airbus ou des grands sous-traitants n'est pas en jeu, la diversification des activités devra se poser. Pour les petites entreprises de la sous-traitance, ce sera une véritable question de survie.

Les CSE dépendant de l'aéronautique vont devoir activer les consultations sur la stratégie de leur entreprise. La CFDT organisée en filière devra renforcer la coordination de ses actions auprès des organisations patronales et de l'Etat, que les militants viennent des constructeurs, des sous-traitants de rang 1 ou des autres sous-traitants.

En 2018, la Normandie recensait 3300 salariés dans l'aéronautique et le spatial, auxquels il conviendrait d'ajouter les salariés de la sous-traitance non dédiée exclusivement à cette filière. Il existe en Normandie une organisation de la filière <https://www.nae.fr/> (Normandie Aerospace), on trouve sur leur site la liste des entreprises adhérentes. La CFDT a des contacts avec cette organisation via le CESER.

Ci-contre la liste des sections métaux normandes dépendant de la filière aéronautique

Merci à tous de signaler toute erreur, que ce soit une section recensée à tort ou un oubli sur cette liste.

Caen Pays d'Auge
HOWMET
ZODIAC
Eure
AIRBUS SAFRAN LAUNCHERS (SNECMA)
CONNECTEURS ELECTRIQUES DEUTSCH
CORDON DS 2 I
EADS OS SA
SAB INDUSTRIE
SAFRAN PROPULSION ELECTRIQUE
UTC GOODRICH ACTUATION SYSTEM
Flers Condé Vire
THERMOCOAX
SAFRAN NACELLES
Manche
ELVIA (CIT-ALCATEL) COUTANCES
Rouen Elbeuf Dieppe
ASTEELFLASH
REVIMA
THALES

¹ Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales

Portraits de militants pendant le confinement : Michaël

Mickaël fait partie de ceux qui travaillent pendant le confinement, après un court arrêt. Suite à une demande de la maison-mère, la direction de son entreprise de sidérurgie a appelé Mickaël le dimanche 25 mars pour dire que l'usine ne reprenait pas le lendemain. Pendant la semaine d'arrêt de production, la commission santé sécurité et conditions de travail s'est réunie deux fois, Mickaël en est le rapporteur : « **on a été beaucoup sur la brèche pour reprendre les activités** ».

Le 2 avril, ce site qui compte habituellement 72 personnes redémarrait en 3x8 avec une organisation du travail négociée. Un quart du personnel de production est en arrêt maladie pour garde d'enfants ou situation à risque, ceux qui le peuvent sont en télétravail... mais pas tous les administratifs car « **certains ont des problèmes de réseau** », en campagne. Les deux techniciens et les deux responsables qualité ont été exceptionnellement placés en 2x8 pour éviter la cohabitation dans leur bureau et acceptent cette règle pendant la crise. « **Il ne faudra pas que ça s'éternise.** » Une trentaine d'ouvriers de production se répartissent sur les 3 postes avec des priorités révisées : « **on ne travaille pas à la chaîne, si un outil est à l'arrêt, cela ne pose pas de problème** ». Comme ses collègues, Mickaël comprend qu'« **il y a une stratégie pour maintenir le site** ». En effet, cette tréfilerie spécialisée dans les systèmes de filtration voit aujourd'hui revenir des anciens clients pour l'eau et le pétrole qui avaient choisi de s'approvisionner ailleurs. Mickaël explicite la menace pesant depuis déjà longtemps sur les emplois de la sidérurgie : « **nous devons rassoir notre activité sur quelque chose qui était parti et qui est revenu** ». C'est pour reprendre des parts de marché que les ouvriers acceptent de reprendre. Mais Mickaël reste sur le qui-vive : « **je regarde l'évolution du COVID 19 dans la région, pour voir s'il faut durcir le ton pour fermer.** » Il considère que la première fermeture est arrivée trop tôt, « **il aurait fallu la reculer d'une quinzaine de jours pour éviter d'être dans le gros pic quand on sera en activité** ». Il se tient prêt à dire à son employeur : « **on confine, on laisse les gens à l'arrêt** » si c'est trop dur à porter. « **Il va y avoir un poids psychologique si l'épidémie s'envenime.** »



Mickaël est le seul élu CFDT du site. Il a interpellé un autre élu CSE, également responsable hygiène santé sécurité environnement du site car « **il faisait du télétravail. Je lui ai dit qu'il fallait s'occuper des conditions de travail dans l'usine avant de se protéger.** » En tant qu'élu, il considère qu'il doit être là. Il discute avec les ouvriers en 3x8, ils ont « **l'appréhension de le chopper** » et malgré les différentes mesures « **toujours la peur au ventre pour aller au travail** ». Les informations contradictoires sur les masques inquiètent : « **quand on dit qu'il y a des porteurs sains qui se promènent, un masque pour tout le monde ce serait l'idéal parce que porteur sain, ce n'est pas marqué sur le front** ». Des masques ont été commandés mais ne viennent pas. « **Nous dans l'industrie, on sera les derniers à en avoir** » mais « **ça va en priorité vers les hôpitaux, c'est tout à fait normal.** »

Mickaël rentre chaque soir à son domicile, une maison avec jardin, qui permet d'être « **souvent dehors** ». Bien sûr, il a « **une petite appréhension** » d'apporter le virus dans son foyer et il prend soin de ne pas ramener ses vêtements de travail. Son épouse est en activité partielle et son fils étudiant à l'université de Caen est rentré à la maison.

Ce qu'il retient de cette expérience, c'est qu'il faut mettre en place une « **méthodologie d'alerte sanitaire** ». Pour lui, on ne peut plus dire « **ça va rester à la frontière** ». Pour Tchernobyl, on a dit : « **le nuage va faire le tour** ». Dernièrement « **on a regardé les chinois souffrir** », on a voulu les aider en se disant : « **cela ne viendra pas chez nous** ». Et quand c'est arrivé, « **on n'était pas prêts** ».

(entretien réalisé le 5 avril)

Portraits de militants pendant le confinement : Sandy

Titulaire d'un emploi administratif, Sandy s'est trouvée dans une situation inconfortable pendant les premières semaines de confinement : elle a transmis à son employeur sa demande d'arrêt pour garde d'enfants et n'a eu aucun retour. « **Le télétravail est possible pour moi, je n'étais pas sûre qu'il l'accepte.** » Sur son statut actuel, elle répond : « **en délégation syndicale** ». Dans les faits, elle n'a reçu aucune sollicitation professionnelle en dehors de ses mandats, qui sont devenus son activité quotidienne couplée à l'école pour ses deux filles.



Dans son organisme de contrôle, organisé en agences, le Comité social et économique se réunit en visioconférence. Paradoxalement, « **on communique plus** », « **c'est plus facile, avant on se voyait une fois par mois** » en plus de la réunion plénière. Il faut dire que les salariés, et a fortiori les élus, sont éparpillés sur un grand territoire Nord-Ouest. Depuis le début du confinement, les représentants CFDT font une visio tous les vendredis, pour préparer un mail d'informations aux salariés sur le COVID19 : « **actualité juridique** », « **négo en cours** », « **cette semaine accord de branche** », « **gestes barrière et plan de prévention** ». La direction a accepté pendant cette période particulière que les élus utilisent la messagerie professionnelle et que les suppléants participent aux visioconférences. Temporairement, la section n'a plus « **cette histoire d'heures de délégation** ». Parfois, une 2e visioconférence est organisée : tous ces échanges ont été instaurés par la déléguée syndicale centrale mais c'est aussi « **une**

demande de l'équipe ». Depuis les élections professionnelles de décembre, la section syndicale en partie renouvelée prend vie à travers ces nouveaux moyens : « **on est en train de se souder, de devenir une équipe** ». Sandy apprécie que la DSC laisse les autres proposer, « **elle accepte nos propositions, on travaille ensemble et le travail n'est plus reporté que sur elle.** »

« **J'en ai marre des cours de 5è, les maths, la physique la science de la vie et de la terre, au secours, j'en peux plus ! Je ne voulais pas être prof et je ne serai jamais prof** » Ainsi s'exprime Sandy sur l'école à la maison, ajoutant que son autre fille en primaire est studieuse et sans problème de motivation, avec « **une instit très carrée** ». « **Ça roule** ». Sandy et son mari en télétravail passent beaucoup de temps à « **recupérer les cours sur internet, à rescanner, à renvoyer au prof, à corriger** ». Le travail, le syndicat, l'école, « **c'est tout dans la même journée, tout est entrecoupé** ». Même quand elle est en visioconférence, « **il est difficile pour les enfants de ne pas me solliciter** ». Ce n'est pas du tout le même rythme que d'habitude, « **on est complètement éparpillé** », « **on n'a pas de déconnexion, la concentration est plus difficile.** »

Malgré ces difficultés, la cohabitation à domicile est bonne et sous certains aspects, le confinement ne change pas grand-chose : Sandy ne perçoit pas « **la vision de ville morte** » dans son lotissement à la campagne. « **En temps normal, les enfants sont à l'école et il n'y a personne dans le lotissement, j'ai le même calme que d'habitude.** »

Sur les changements que cette expérience pourrait induire dans la société, Sandy retient la question de la solidarité. « **On donne des pizzas au personnel soignant, ça me va bien sauf qu'on a plein de SDF qui crèvent la dalle et eux on ne leur donne pas à manger.** » Pour elle, les soignants ont les moyens mais pas le temps tandis que les SDF ont le temps sans les moyens. Sandy ne comprend pas « **la solidarité envers les uns et pas envers les autres** ». « **J'aimerais bien que tout le monde ait à manger.** »

Portraits de militants pendant le confinement : Hervé

Hervé se trouvait dans un bar de son quartier quand la fermeture de tous les établissements a été décrétée. Il fait partie de ceux qui ont prolongé la dernière fête tard dans la nuit. La période de confinement qui a suivi « **ne change pas grand-chose** » à la vie d'Hervé qui a quitté officiellement son entreprise en octobre 2019 et devrait liquider sa retraite dans quelques mois.



Il existe tout de même un domaine où sa vie a changé, c'est l'absence de réunions syndicales. Membre du syndicat CFDT métaux Orne-Est, il est surtout très occupé en temps normal par des mandats interprofessionnels et les commissions de l'URI² CFDT. Aujourd'hui, les réunions sur l'emploi à la Préfecture ont été annulées et du côté de la CAF³ ou de la MDPH⁴, « **il ne se passe plus rien, je suis le petit doigt sur la couture et l'arme au pied** ». Alors il « **reste connecté par téléphone** », lit ses mails et fait suivre à son réseau territorial ce qu'il juge intéressant. Il cite par exemple les « **4 ou 5 mails successifs sur**

les ordonnances du 23 mars, qui allaient crescendo sur la précision et les détails apportés ». Déficent visuel, Hervé pratique internet principalement pour sa « **culture personnelle** », par exemple sur Wikipédia organisé en une colonne de texte, facilement transformé en audio par son logiciel. « **Quand tu connais un site, tu arrives à te débrouiller même sans la souris avec les raccourcis clavier** ». Facebook pour militer, cela ne le concerne pas : « **le principe de big brother me picote un peu** » et c'est vite fait de « **cliquer là où il ne faut pas** ».

Farceur de la première heure, Hervé me dit qu'il aime les parties de pétanque, dont il est privé en ce moment. Il « **arrive à pointer pas trop mal au grand étonnement de pas mal de gens** », quand quelqu'un se place derrière le cochonnet et indique la distance : « **j'entends la voix, j'ai la direction** ».

Hervé fait ses courses en proximité, en écrivant son attestation « **à la volée sur une feuille A5** », n'étant pas en capacité de télécharger le fichier. Il reçoit des commerçants l'aide éventuelle dont il a besoin, confinement ou pas. Précautionneux vis-à-vis des gestes barrières, Hervé s'agace de comportements venant des « **mêmes crétins que d'habitude, mais à la sauce "gestes barrières"** » et raconte un incident récent. Arrivant devant un magasin, il demande s'il y a des gens qui attendent. Sans réponse, il patiente dehors et se dirige vers le bord du trottoir en face de l'entrée. Et là, « **quelqu'un a attendu que j'arrive sur lui pour prendre ma main et me pousser. Je l'ai traité de tous les noms je lui ai dit qu'il était idiot, irresponsable** », qu'il n'avait « **rien compris aux gestes barrières.** » Aujourd'hui plus qu'hier, il est important que les gens dans la rue lui répondent ou continuent à parler quand Hervé s'approche, « **pour que je sache, que je suive au fur et à mesure à quel endroit ils se trouvent** ».

Hervé trouve positif que le syndicat « **se rende compte que les présences physiques ne sont pas forcément nécessaires** », soulignant le coût des déplacements pour l'organisation. Mais pour lui, « **l'état d'esprit des gens sur les syndicats** » ne changera pas car l'épidémie produit « **un sacré écran de fumée** » qui masque beaucoup d'autres sujets, « **les syndicats sont cachés derrière** ». Pessimiste sur d'éventuels changements sociétaux, Hervé conclut par une phrase que n'aurait pas reniée Brassens : « **les cons resteront des cons, l'incivisme restera** ».

² Union Régionale Interprofessionnelle

³ Caisse d'Allocations Familiales

⁴ Maison Départementale des Personnes Handicapées

Portraits de militants pendant le confinement : Laurent

« **Je suis en télétravail forcé.** » Cette première phrase de Laurent qui en dit long sur son goût pour la période : « **on a l'impression de se recroqueviller sur soi-même** ». Il en retiendra qu'il n'a « **surtout pas envie de faire du télétravail** » car pour lui « **avec le confinement, le lien social est complètement coupé** ». Soulignant la chance de se trouver dans une maison avec jardin, il travaille « **dans la chambre d'amis** », à côté de sa femme. Ils ont un « **ado de 14 ans qui va passer son brevet des collèges** » et « **une fille un peu perdue dans son bac professionnel** ». Même si « **ça fait aussi partie du rôle de parents** », il n'est pas simple d'expliquer un cours de probabilité ou de gestion. Plutôt que le congé pour garde d'enfant, son entreprise accorde aux parents « **une souplesse sur la productivité** ».

Dans une période normale, Laurent entre dans le monde du travail au moment où il franchit le tourniquet de l'entreprise : aujourd'hui, « **je me lève le matin, j'allume l'ordinateur et c'est parti.** » Ce sont « **de grosses journées** » sur son projet, avec « **plein de rapports à finir, des analyses de dernier moment.** » Il est constamment au téléphone ou en visio, avec l'impression de ne pas décharger la pression : « **discuter avec tes collègues, prendre un café, lâcher une vanne dans l'open space, tout ça tu n'as pas** ». Mais il y a aussi des choses



pour Laurent qui font partie de son emploi d'ingénieur en microélectronique, en proie au décalage horaire : sa journée commence vers 7h avec une conférence téléphonique avec l'Asie et se termine parfois vers 18h s'il doit joindre par téléphone ses collègues américains. En ce moment s'ajoute une visio pour la moindre « **petite question simple** » à un collègue local.

Pour des raisons ergonomiques, Laurent est allé chercher sa chaise de bureau et ses écrans dans son entreprise, il en a « **profité pour régler les affaires courantes sur les voyages** » organisés par le CSE dont il est le secrétaire. Il a aussi fait un tour des locaux pour s'assurer que les quelques salariés présents allaient bien. Dans son entreprise où 270 personnes sont salariées, tout le monde est en télétravail hormis une rotation organisée d'une dizaine de personnes sur site. Il a vu quelques collègues venus ponctuellement « **faire des manipulations dans les labo** » ou chercher du matériel. Sur la sécurité sanitaire, « **ça se passe bien, notre entreprise prend plus de précautions que le minimum que préconise le gouvernement** ». Réunie à distance une fois par semaine, la CSSCT dont il est membre a été beaucoup sollicitée au début du confinement car 12 salariés ont signalé des symptômes du Covid19, alors qu'ils se trouvaient « **dans les mêmes open spaces** ». « **Maintenant on est plutôt dans la construction du déconfinement, c'est collaboratif.** » Le télétravail devrait se poursuivre encore plusieurs mois, avec une reprise présentielle très progressive.

Pour Laurent, il y a « **une vraie rupture de proximité** », même si chaque représentant du personnel garde le contact avec ses collègues. Avec les adhérents CFDT, le mail ne fonctionne pas, « **la meilleure communication qu'on ait jamais eu est en direct.** » Pour Laurent, l'absence de contacts crée une difficulté à « **vraiment bien comprendre les problématiques** ». « **Le syndicat, la syndicalisation, le développement, tout cela fait partie d'un contact qu'on doit avoir avec les personnes** ». Être privé de contact physique « **coupe un peu l'élan et l'envie de faire des choses.** » Humble, Laurent trouve qu'en ce moment syndicalement son « **niveau d'utilité est faible** » car il ne peut plus « **réagir à des évènements** » auxquels il assiste et « **même les gens sont moins demandeurs quand ils ne te voient pas** ».

Pourtant, son syndicat dont il est secrétaire adjoint retiendra que c'est lui qui a aidé la section d'une entreprise de 14 salariés à signaler à l'inspection du travail une situation sanitaire critique, après avoir rédigé pour eux un courrier individuel de droit de retrait. Et ça, c'est très utile.