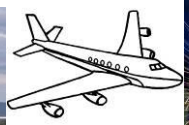
Le Mét@llo Normand

La lettre électronique de la CFDT Métallurgie Normandie



Numéro spécial Coronavirus #4 – 26 mai 2020

La suspension inattendue de la reprise de production le 11 mai 2020 à Renault Sandouville a assurément marqué la période. ***Le Mét@llo Normand*** reprend l'intégralité de l'article de Médiapart, qui dresse un état précis de la situation au 12 mai 2020. A l'heure de la diffusion de ce numéro, l'usine a repris la production des véhicules utilitaires en attente, destinés aux professionnels. Contrairement aux sites Renault qui fabriquent des véhicules légers pour les particuliers, Sandouville a un carnet de commandes de 55 jours (à raison de 540 véhicules par jour), car le marché des utilitaires ne s'est pas effondré. Sur les aspects sanitaires contestés par la CGT, la direction a repris toute la procédure de consultation du CSE.

Alors pourquoi y a-t-il eu un tel déferlement sur les réseaux sociaux pendant le week-end du 9&10 mai ?

D'abord les militants CFDT se sont beaucoup investis dans les négociations et discussions à tous les niveaux de l'entreprise, considérant que les conditions sanitaires pouvaient être réunies pour la sécurité des ouvriers et que cette usine-clé pouvait redémarrer. Plus on dépense d'énergie, plus on vit comme un sabotage une opération judiciaire qui, à entendre la CFDT Renault, est emprunte de mauvaise foi. Il faut ajouter à cela que l'entreprise Renault est vue depuis longtemps par l'organisation CFDT comme un bon élève du dialogue social sur le travail, prompte à mettre en place des espaces de dialogue au plus près du terrain, impliquant largement les salariés dans la qualité du travail. Alors quand certains comparent Renault à Amazon, où le dialogue social était inexistant, cela fait bondir la CFDT toute entière !

D'un autre côté, la CGT poursuit et défend sa stratégie, y compris si elle mène à une décision que nous jugeons absurde. Il faut savoir que la fédération de la métallurgie CGT avait saisi le juge pour faire fermer les usines qui ne seraient pas « utiles » pendant la crise sanitaire : elle a été déboutée mais ce n'est pas pour cela qu'elle renonce à ses convictions. La CGT ne veut pas négocier les conditions de travail en mode partenarial et elle l'assume. Compter les morts et revendiquer le risque 0 n'est pas la stratégie de la CFDT mais c'en est une. Considérer les salariés comme victimes d'un lien de subordination indépassable, c'est tout à fait autre chose que de revendiquer une posture d'acteurs émancipés, comme nous le voulons à la CFDT. Enfin, on peut dire que la CGT considère la situation économique comme le résultat du capitalisme et de la répartition libérale des richesses et refuse à ce titre d'y prendre une part de responsabilité.

Quand Laurent Berger affirme que « la CGT est irresponsable », c'est une prise de position politique, l'affirmation d'une différence d'appréciation majeure entre CFDT et CGT de ce qu'est le rôle syndical. Nous devons l'assumer comme telle. A l'heure où Renault s'apprête à annoncer des choix stratégiques douloureux pour l'emploi, la CFDT continuera à promouvoir un syndicalisme de dialogue et d'émancipation à l'opposé des attitudes procédurières et de la judiciarisation outrancière.

Pour l'UmN
Cécile Maire, Secrétaire Générale

UmN-CFDT 10-18 quartier du Grand Parc 14200 Hérouville-Saint-Clair 06.84.88.07.12 umncfdt@orange.fr
Rédaction de la lettre électronique : Cécile Maire
Comité de relecture : Pascal Gervaise, Vivien Orléach, Jean-Louis Turpin

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.

Formation syndicale 3
A vos agendas ! 3
REPRISE INTERROMPUE A RENAULT-SANDOUVILLE : SYNDICATS ET POLITIQUES SE DECHIRENT 4
COVID-19 : tract de la FGMM sur la déclaration d'accident/maladie 7
COVID-19 : tract de la FGMM sur la prévention 9
Emploi et relance industrielle 9
Portraits de militants pendant le confinement : Loïc 10
Portraits de militants pendant le confinement : Martial 11
Portraits de militants pendant le confinement : Jean-Luc 12

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

Formation syndicale

L'UmN établira avant l'été un calendrier pour le 2nd semestre.

A vos agendas !

DATES	COMMISSION EXECUTIVE (MEMBRES ELUS)	BUREAU REGIONAL (MEMBRES ELUS)	AUTRES RENDEZ-VOUS
28 MAI 2020		visio	
2 JUIN 2020			Commission des amendements, Hérouville
5 JUIN 2020		visio	
8 JUIN 2020			Réunion des formateurs, Villers
30 JUIN 2020			Assemblée Générale UmN, Colombelles

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

REPRISE INTERROMPUE A RENAULT-SANDOUVILLE : SYNDICATS ET POLITIQUES SE DECHIRENT (1/3)

Saisi par la CGT, le tribunal du Havre a ordonné le 7 mai au constructeur d'interrompre la production de son usine comme l'a révélé Le Poulpe. Les règles d'évaluation des risques et de consultation n'ont pas été respectées. Les réactions politiques et syndicales en disent long.
Par dan israël (mediapart) | 12 Mai 2020

Une décision judiciaire tellement brûlante d'actualité qu'elle en devient symbolique, et même presque gênante pour toutes les parties impliquées. Le temps d'un long week-end de pont, la suspension de l'activité de l'usine Renault à Sandouville (Seine-Maritime), décidée le 7 mai par le tribunal du Havre, a enflammé le débat politico-social. Le 24 avril, en contestant en référé (la procédure d'urgence) les modalités de reprise d'activité dans cette usine de 1 900 salariés et 700 intérimaires, la CGT Renault ne s'attendait peut-être pas à toucher un nerf.

Mais le tribunal estime que les modalités de consultation des représentants du personnel n'ont pas été respectées et que les mesures de protection des salariés n'ont pas été pensées assez précisément. Et son ordonnance a de quoi faire faire des cauchemars à tous les employeurs pour qui le déconfinement lancé lundi 11 mai est déjà un casse-tête.

Le 16 mars, devant l'avancée de l'épidémie de Covid-19 et le confinement déclenché dans l'Hexagone, Renault avait fermé l'ensemble de ses 23 sites français. Depuis le 28 avril, en concertation avec les syndicats, le constructeur automobile a rouvert progressivement ses sites, et comptait sur le retour de l'ensemble de ses forces ce lundi. La décision du tribunal du Havre l'a coupé dans son élan, alors qu'il entendait relancer à plein la production de son utilitaire Trafic, produit à Sandouville, à quelques kilomètres à l'est du Havre.

La direction a annoncé qu'elle allait faire appel et a assuré que *« le jugement ne met[tait] pas en cause les mesures prises par le groupe »*, car *« il se base sur des éléments en date du 24 avril, préalables à la reprise, et pas sur des constatations »*. Elle n'a cependant pas eu d'autre choix que de suspendre toute activité à Sandouville. Sur place, on estime que suivre les demandes du tribunal avant de rouvrir une seconde fois prendra deux semaines au moins.

Cette situation a provoqué une inédite levée de boucliers politique et syndicale contre la CGT, qui en dit plus long que le jeu classique de l'affrontement social. Car les réactions de ces dernières heures révèlent quelque chose de la place assignée aux syndicats, et plus largement aux travailleurs, dans le redémarrage de l'économie, son accompagnement ou sa critique.

Lundi matin, le gouvernement n'a laissé aucun doute sur sa position face à la mise en cause du constructeur national. *« C'est une décision mauvaise pour Renault, alors que chacun sait que l'industrie automobile est aujourd'hui confrontée à de grandes difficultés*, a lancé le ministre de l'économie Bruno Le Maire sur BFM TV. *Et c'est une décision qui est mauvaise pour la nation française »*, *« au moment où on veut relocaliser des activités industrielles »*.

La ministre du travail Muriel Pénicaud n'est pas en reste. Sur LCI, elle s'est dite *« étonnée qu'un syndicat joue un vice de forme pour bloquer l'emploi »*, allant jusqu'à appeler à la rescousse l'emblématique dirigeant du PCF de 1930 à 1964 Maurice Thorez, qui, lui, *« défendait l'outil de production »*. *« Les conditions sanitaires sont réunies. Je trouve ça choquant qu'un syndicat joue contre ça »*, a lancé la ministre.

Cette prise à partie politique est venue donner un écho aux déclarations syndicales qui s'étaient déjà succédé. Laurent Berger, le dirigeant de la CFDT, avait fustigé sur France Inter la posture *« irresponsable et infondée »* de la CGT. *« La réalité c'est que l'usine va rester fermée lundi et que 700 intérimaires vont être renvoyés chez eux. Ce n'est pas un service rendu aux travailleurs »*, a-t-il critiqué. FO avait de son côté dénoncé *« l'attitude nuisible »* et *« une procédure préméditée »* de la part de la confédération basée à Montreuil, déplorant *« que ce soit le formalisme administratif qui ait prévalu sur la santé et la sécurité des salariés »*.

Interrogé par Mediapart, Karim Berbra, l'avocat rouennais qui a défendu la CGT dans ce dossier, préfère quant à lui *« saluer le courage du magistrat, pour une décision qui n'a sans doute pas été facile à prendre »*. Face aux critiques virulentes qui lui sont adressées, il distribue les tacles. *« On rappellera à M. Le Maire que l'indépendance de la justice existe et qu'il est un peu compliqué pour un membre du gouvernement de venir critiquer la décision d'un tribunal »*, glisse-t-il.

Avant de rappeler à Laurent Berger que *« lorsque la justice a condamné Amazon et l'a conduit à restreindre ses activités, puis à fermer ses entrepôts, la CFDT était bien partie à la procédure d'appel, sans que cela ne le dérange »*.

REPRISE INTERROMPUE A RENAULT-SANDOUVILLE : SYNDICATS ET POLITIQUES SE DECHIRENT (2/3)

Sur le fond, l'avocat a beau jeu de souligner que le jugement tant décrié ne se base pas seulement sur des arguments de forme, comme l'assurent gouvernement et CFDT. *« Le jugement se fonde aussi sur une analyse de l'évaluation des risques telle qu'elle a été présentée aux représentants du personnel, et qui était largement insuffisante*, indique Karim Berbra. *Renault s'est contenté de mettre en place les gestes barrières classiques, sans adapter les mesures aux réalités du travail sur place.*

En effet, l'ordonnance de référé ne dresse pas seulement une liste de griefs formels. C'est vrai, elle indique que *« la convocation du CSE* [Comité social et économique] *est irrégulière »* parce qu'elle a été faite par mail sans que l'entreprise s'assure que tous les salariés conviés avaient bien accès à leur boîte professionnelle en plein chômage partiel.

Mais le juge estime aussi que Renault doit revoir son évaluation des risques professionnels, jugée insuffisante, et organiser pour ses salariés une formation *« pratique et appropriée »* sur l'utilisation des matériels de protection mis à disposition, là où seules des brochures théoriques avaient été distribuées.

La décision souligne que le constructeur n'a pas non plus pris en compte les risques psychosociaux, là où *« la santé mentale des travailleurs »* peut être mise en danger par les conditions de travail à la reprise. Enfin, il s'est exonéré de mettre à jour les plans de prévention et les protocoles de sécurité mis en place avec ses sous-traitants.

700 intérimaires n'ont pas repris le travail

En clair, le tribunal du Havre n'a pas rendu une ordonnance extravagante si on la compare à la poignée d'autres décisions de justice déjà rendues sur ces questions. Qu'elles concernent Amazon, La Poste ou une association d'aide à domicile, mais aussi les hypermarchés et les supérettes du groupe Carrefour, elles exigent toutes une meilleure élaboration du plan de prévention des risques, une association plus étroite des élus du personnel, et parfois l'arrêt de l'activité le temps d'atteindre ces objectifs.

Une septième décision, rendue en référé lundi 11 mai par le tribunal de Lyon contre le Coursier de Lyon, un sous-traitant de Carrefour, va dans le même sens. Saisi par l'inspection du travail, le tribunal a condamné le sous-traitant à fournir ses salariés en gants, masques et gel hydroalcoolique, à les former à leur utilisation, et à procéder à une évaluation des risques approfondie, en lien avec les représentants du personnel.

Pour autant, Guillaume Ribeyre, le délégué syndical central de la CFE-CGC, premier syndicat chez Renault, avoue son *« incompréhension »* face au jugement du tribunal du Havre. *« Habituellement, je ne commente pas les décisions de justice, mais là… Des salariés mécontents reviennent vers nous, ils n'acceptent pas cette décision*, insiste le syndicaliste. *S'ils nous disaient qu'ils ne veulent pas retourner travailler car ils ne sont pas dans de bonnes conditions, notre position ne serait pas la même. Mais pour nous, Sandouville est plutôt une référence sur les conditions de redémarrage. »*

Le 2 avril, l'entreprise a en effet signé un accord national avec la CFE-CGC, la CFDT et FO, qui garantit d'une part que les salariés sont tous payés à 100 % de leur salaire pendant la période de chômage partiel, et qui établit la procédure de redémarrage des 23 sites : pour chacun d'entre eux, une commission sanitaire a associé la direction, la médecine du travail et trois représentants des syndicats représentatifs localement.

Ces comités *ad hoc* ont évalué et négocié les conditions concrètes de la reprise – à Sandouville, la CGT n'y a pas participé, alors qu'elle l'a fait ailleurs. Dans chaque établissement, ces comités ont *de facto* pris la place de la classique consultation du CSE. Or, c'est cette dernière étape que le tribunal a jugée comme incontournable.

« On n'a rien vu venir, mais nous aurions dû nous méfier à Sandouville : dès le départ, les représentants de la CGT étaient dans une position de blocage », s'agace Franck Daout, le délégué syndical central de la CFDT. Pour ce dernier également, les choses se sont déroulées de façon satisfaisante sur place : *« Tout ce qui a été remonté par la commission sanitaire a été validé par la direction »*, insiste-t-il.

Comme son patron Laurent Berger, Franck Daout dit s'inquiéter pour les 700 intérimaires qui devaient reprendre lundi. *« Sur un bassin d'emploi comme le nôtre, où en plus tout le monde se connaît, ça pèse*, dit-il. *Ce sont généralement des gens qui ont l'habitude de travailler dans cette usine et qui, lorsqu'ils l'ont quittée mi-mars, s'attendaient à reprendre rapidement. Pour eux, les problèmes financiers sont déjà là, et il y a des risques que la situation dérape. »*

Ces arguments déclenchent un certain embarras du côté de la CGT, qui ne peut pas nier leur pertinence. Soumise à une très forte pression, la section Renault ne parle pas à la presse. Dans un tract musclé publié lundi soir, elle s'interroge néanmoins : *« Qu'y aurait-il "d'irresponsable" à saisir un tribunal dont la fonction est précisément de juger et de dire le droit ? N'est-ce pas le b.a.ba du syndicalisme que de défendre l'intérêt des salariés ? »*

REPRISE INTERROMPUE A RENAULT-SANDOUVILLE : SYNDICATS ET POLITIQUES SE DECHIRENT (3/3)

Le tract s'attaque aux autres syndicats, *« qui se sont faits les porte-parole des thèses néolibérales pour qui la vie n'est que marchandise »*. Pourtant, en privé, un responsable au fait du dossier concède que *« les choses ont pu être mal vécues par les ouvriers du coin »*.

« Il faudrait multiplier les procédures en référé dans les entreprises et obtenir de nombreuses condamnations, déclare en tout cas Gérald Le Corre, l'un des animateurs de l'union départementale de Seine-Maritime. *Car si les choses ne vont pas à Renault-Sandouville, elles sont parfois pires ailleurs. »*

Les déchirures n'ont pas seulement eu lieu entre syndicats. Une brève algarade a secoué le cœur même de la CGT. Le 9 mai, la CGT Info'Com, implantée dans une petite partie du secteur de la communication et des médias, et connue pour ses affiches léchées et provocantes, publie sur son compte Twitter une affiche censée critiquer la prise de position de Laurent Berger. Elle le dépeint au côté du patron du Medef Geoffroy Roux de Bézieux, en empilant les clichés homophobes : tous deux sont vêtus de cuir noir, collier de chien et harnais, pour illustrer la soumission supposée du premier au second.

Très vite interpellée sur l'homophobie de cette image, la CGT Info'Com s'enfonce, en expliquant d'abord ne pas juger le BDSM, qu'elle qualifie néanmoins sur Twitter de *« perversion sexuelle »*, puis en publiant une seconde affiche, où le président du Medef est remplacé par Muriel Pénicaud, elle aussi vêtue de cuir noir, dans une nouvelle mise en scène, sexiste celle-là.

La confédération CGT, en guerre larvée depuis 2016 avec Info'Com, laquelle campe sur une ligne très à gauche et critique régulièrement sa mollesse, déclare bientôt qu'elle *« condamne sans aucune réserve ces affiches »*. La CFDT attaque elle aussi *« ces affiches ignobles ».* Le petit syndicat provocateur fait finalement amende honorable et supprime ses images, rappelant qu'il *« a l'habitude des communications irrévérencieuses, caricaturales et excessives ».*

Au-delà de cet épisode, tous les syndicats partagent désormais des craintes similaires. Elles portent sur les conséquences de l'arrêt de l'usine. *« Les Trafic sont très demandés par les clients, nous n'avons pas de stock tampon,* indique Guillaume Ribeyre, de la CFE-CGC. *Si la production s'arrête longtemps, nous craignons que pour rattraper le rythme, les salariés doivent travailler le samedi, voire soient obligés de réduire leurs vacances d'été. »*

Selon nos informations, des discussions informelles ont justement été engagées avant le week-end entre la CGT et la direction afin d'éviter l'impasse. Pour que l'usine puisse rouvrir rapidement ses portes, un accord était sur la table. La direction s'y serait engagée à respecter les demandes du juge, et le syndicat à accepter que la production reparte avant que toutes les mesures attendues ne se soient concrétisées.

Mais lundi soir, aucun accord n'avait été trouvé. *« D'un côté, avec la dimension nationale qu'a prise ce dossier, ce serait un mauvais signal pour la CGT de conclure un accord avec la direction alors que le jugement est en sa faveur*, décrypte un bon connaisseur. *Quant à Renault, elle hésite à s'engager dans ce qui sera fatalement perçu comme un arrangement unilatéral avec la CGT. Les autres organisations syndicales, qui jouent le jeu depuis plusieurs semaines, auraient du mal à l'accepter. »* De l'inconvénient de devenir un symbole.

COVID-19 : tract de la FGMM sur la déclaration d'accident/maladie (1/2)

La CFDT revendique la création d'un dispositif spécifique de reconnaissance des expositions pour tous les travailleurs concernés, au-delà du personnel soignant. Les évolutions du confinement, bien que progressives, suscitent chez les travailleurs de nombreuses craintes pour leur santé, au regard des futures conditions de transport et de reprise d'activité.

Dans la période tourmentée que nous connaissons actuellement, certains salariés sont déjà appelés à poursuivre leur activité sur leur lieu de travail et ainsi être au contact de populations infectées. Ils peuvent, à ce moment, être exposés à ce virus et être à leur tour contaminés. Si, dans la plupart des cas, la contamination ne sera qu'un mauvais souvenir, il se peut que certains d'entre nous vivent éventuellement des complications et que demain ils exigent une reconnaissance de leur maladie et de ses conséquences en accident du travail (AT) ou en maladie professionnelle (MP). En attendant d'hypothétiques mesures de reconnaissance spécifiques à cette épidémie, voici quelques conseils utiles.

Un salarié averti en vaut deux !

En AT ou en MP, **le salarié devra apporter la preuve du lien entre sa maladie et le travail.** Vos seules affirmations ne suffiront pas[1] ! Aujourd'hui, vous êtes astreints et pris par les exigences de votre travail. Certains, mêmes malades, continuent à exercer leur métier. Et pourtant, c'est le moment de conserver des traces de votre exposition au risque qui vous seront utiles demain devant des administrations qui appliqueront la loi et rien que la loi.

Alors, comment s'y prendre ?

1- Au travail, prenez note de toutes les situations qui vous exposent[2].

2- Consignez et signalez ces situations le plus rapidement possible par écrit à votre employeur ou supérieur hiérarchique : soit par lettre, soit par message électronique.
Conservez une copie de vos écrits, faites une capture d'écran, sinon une photo avec votre téléphone portable. Les paroles s'envolent, les écrits restent.

3- Faites constater vos symptômes sur le lieu de travail.
Si vous ressentez un ou plusieurs symptômes : fièvre ou sensation de fièvre, maux de tête, toux, perte de l'odorat ou de goût, difficultés respiratoires, faites-les constater sur votre lieu de travail en vous rendant à l'infirmerie ou au service médical (médecin du Travail).

Demandez à faire le test. Tout soin doit être consigné dans un cahier ou registre spécial.

4- Faites constater votre infection par votre médecin traitant.
Le jour même, rendez-vous chez votre médecin traitant pour faire constater votre maladie ou pathologie.
Si le diagnostic médical confirme une infection par le Covid-19, demandez à votre médecin de remplir un certificat médical en utilisant le formulaire « *Accident de travail ou Maladie professionnelle* » : réf : s6100.

▶ Sur le constat médical, il pourrait indiquer : INFECTION SYMPTOMATIQUE CORONAVIRUS : toux, fièvre, fatigue, anosmie (trouble de l'odorat), douleurs pulmonaires, etc.

▶ Conservez une copie de ce certificat médical « *Initial* ».

---

(1) **Extrait d'un courrier CPAM**

« Cet accident n'entre pas dans le champ d'application de l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale pour le motif suivant : Il n'existe pas de preuve que l'accident invoqué s'est produit par le fait ou à l'occasion du travail, ni même de présomptions favorables précises et concordantes en cette faveur. Or il incombe à la victime ou à ses ayants droit d'établir les circonstances de l'accident, autrement que par leurs propres affirmations. »

(2) **Prendre note**

1. *Partez à votre travail muni d'un carnet et un stylo.*
2. *Notez-y toutes les situations où vous êtes exposés au Covid-19 :*
   - *Le jour, l'heure, le poste de travail, la fonction, les circonstances dans lesquelles vous avez été exposé.*
   - *Notez les témoins présents. Si possible, relevez les noms et prénoms des personnes susceptibles d'être porteuses de la maladie et avec lesquelles vous étiez en contact... Tout détail a son importance.*

Profitez de l'instant pour obtenir de vos collègues de travail des témoignages sur les faits qui se sont produits. Soyons solidaires.

FGMM-CFDT - Avril 2020

COVID-19 : tract de la FGMM sur la déclaration d'accident/maladie (2/2)

Définition d'un accident du travail

Art. L. 411-1 code Sécurité sociale

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chef d'entreprise ».

Selon la Cour de cassation

« Constitue un accident de travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle quelle que soit la date d'application de celle-ci. (Cass. soc. 2 avril 2003) ».

« Toute lésion, survenue au temps et lieu de travail, doit être considérée comme trouvant sa cause dans le travail, sauf s'il est rapporté la preuve que cette lésion a une origine totalement étrangère au travail (Cass. soc. 23 mai 2002 - Cass. 2e civ. 16 déc. 2003) ».

Procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle

La déclaration de maladie professionnelle doit être faite par la victime (ou ses ayants droit) à la caisse primaire d'assurance maladie ou à la caisse de mutualité sociale agricole ou à votre employeur pour les salariés de la fonction publique, dans un délai de 15 jours après la cessation du travail ou la constatation de la maladie.

Cette déclaration doit être accompagnée d'un certificat médical initial descriptif établi par le médecin. Art. L. 461-5 C.S.S.

Déclarer un accident du Travail

Si toutes les conditions énumérées précédemment sont remplies, il vaut mieux faire une déclaration d'accident du Travail.

Vous devez :

1 - Avertir votre employeur dans les 24 heures.

2 - Consulter votre médecin qui constate les lésions et établit le certificat médical initial.

3 - Adresser les volets 1 et 2 de celui-ci à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) en recommandé avec accusé de réception. Conserver le volet 3.

4 - En cas d'arrêt de travail, adresser le volet 4 intitulé « *Certificat d'arrêt de travail* » à votre employeur.

Déclarer une maladie professionnelle

L'affection peut également être déclarée en maladie professionnelle (MP) par le salarié.

Mais **l'infection par coronavirus** ne figure pas actuellement dans un tableau de maladie professionnelle pour la totalité des travailleurs. Elle peut néanmoins être reconnue par le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) dans le cadre du système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles.

Il faut réunir deux conditions :

1 - Le taux d'incapacité permanente partielle prévisible (IPP) doit être au moins égal à 25 %.

2 - Il appartient à la victime d'apporter la preuve que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail.

La déclaration de maladie professionnelle est faite par la victime

▶ Pour les **salariés du privé,** utilisez le formulaire s6100b disponible sur **www.ameli.fr.**

■ Adressez votre déclaration et le certificat médical initial en recommandé avec accusé de réception à la CPAM ou la MSA pour les salariés du privé, ou à votre employeur pour la fonction publique.

En tout état de cause, l'objectif et de pouvoir reprendre le travail dans de bonnes conditions sanitaires et en toute sécurité, sans pour autant oublier que le risque « *zéro* » n'existe pas. Face à cette crise sanitaire qui aura des répercussions économiques et sociales, la CFDT a fait le choix d'Agir et de tout mettre en œuvre pour allier préservation de l'emploi, prévention de la santé des salariés et réparation pour les cas qui le nécessiteront.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos délégués CFDT pour être mieux informés et défendus en cas de problèmes

FGMM-CFDT - Avril 2020

Ne pas jeter sur la voie publique

COVID-19 : tract de la FGMM sur la prévention

agir sur le Travail

Covid-19 et Reprise de l'activité

cfdt: métallurgie

Au plus près du terrain, avec les salariés pour leur santé avant tout

La CFDT fait son choix : Agir pour ne pas subir !

www.cfdt-fgmm.fr

Adhérez à la CFDT

ADHÉREZ EN LIGNE

Une reprise de travail inédite

Après plusieurs semaines d'arrêt de la plupart des secteurs d'activités et de confinement à la maison, chaque entreprise est maintenant confrontée à la reprise. Cela n'est pas sans susciter parmi les salariés beaucoup d'inquiétudes et d'interrogations sur les conditions de transports, d'accès à l'entreprise, de déplacements en interne, d'exercice de son activité au poste de travail ou encore des pauses et de restauration, compte tenu des mesures barrières et de distanciation sociales pour lutter contre le coronavirus.

La CFDT a fait le choix de négocier toutes ces garanties au plus près du terrain

Entre le comportement de certains patrons peu scrupuleux voulant précipiter le redémarrage de la production dans n'importe quelles conditions et d'autres qui se réfugient dans la dénonciation systématique qui ne fait rien avancer, la CFDT a clairement fait le choix de la négociation au plus près du terrain avec les salariés pour :

- Une reprise progressive qui priorise la santé et la sécurité.
- Une implication très forte des salariés dans la mise en œuvre des conditions sanitaires optimales et de réorganisation des postes et lieux de travail.
- Une prise en compte des salariés les plus exposés et un suivi particulier.

La CFDT a défini les principales conditions de cette reprise

Un document intitulé ***« Organiser le plan de reprise de l'activité industrielle » et une fiche de suivi*** ont été envoyés par la FGMM-CFDT, aux équipes CFDT. Ceux-ci prenent en compte :

- Les nouvelles conditions d'organisation du travail en production, en logistique et dans les fonctions supports ou tertiaires en lien avec le management.
- Les nouvelles conditions sociales et sanitaires relatives aux moyens mis en place respectant la distanciation, aux consignes et matériels individuels de protection et enfin aux conditions des pauses, changements d'équipes et restauration.
- La protection des personnes suspectes entrées dans le site et de leurs collègues de travail en lien avec la médecine du Travail.
- Des mesures de reconnaissance pour le personnel volontaire en matière de dépistage, de souplesse horaire accordée pour la garde d'enfants, voire de mesures financières.

Une CFDT soucieuse de la santé des salariés et de leur implication dans ces nouvelles organisations du travail

Pour la CFDT, les bonnes conditions sanitaires et d'hygiène au travail sont incontournables, mais c'est aux travailleurs d'intervenir et de décider des conditions les plus adaptées à leur poste en lien avec le management. Le meilleur expert des conditions de travail à son poste, c'est bien le travailleur lui-même ! **c'est aussi cela AGIR pour ne pas SUBIR !**

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos délégués CFDT pour être mieux informés et défendus en cas de problèmes

FGMM-CFDT - Avril 2020

Ne pas jeter sur la voie publique

Emploi et relance industrielle

https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/evolution-de-la-prise-en-charge-de-l-activite-partielle-au-1er-juin-2020
https://www.cfdt-fgmm.fr/2020/05/20/metallurgie-la-cfdt-signataire-des-propositions-paritaires-pour-une-relance-de-lindustrie/
https://www.cfdt-fgmm.fr/2020/03/19/covid-19-et-maintien-de-lemploi-par-le-dispositif-dactivite-partielle/

Portraits de militants pendant le confinement : Loïc

Loïc fait partie des personnes sensibles face à la pandémie, pour raisons de santé. En arrêt maladie, il a quitté l'usine mi-mars et ne sort que pour les courses. Il n'est retourné sur site qu'une seule fois pour s'assurer que les premiers salariés à reprendre dans l'atelier étaient protégés. Délégué syndical et membre de la commission santé sécurité et conditions de travail dans une entreprise de chaudronnerie employant une centaine de personnes, il a été très sollicité. « **Les deux premières semaines de confinement, j'ai passé mes journées au téléphone avec ma direction, les élus, les collègues, j'ai fait ça toute la journée grosso modo ça commençait à 8h30 jusqu'à 21h le soir.** »

Sa direction voulait reprendre mais les conditions de la reprise n'étaient pas déterminées, avec des réponses aux questions du genre « **peut-être** » ou « **on va voir** ». « **Il a fallu les bousculer. »** Loïc a prévenu la préfecture. **« Je les ai menacés de déposer plainte et de faire une conférence de presse.** » Suite à cela, il a eu un entretien avec le Directeur Général et la DRH du groupe dont fait partie son entreprise et ce sont eux qui ont donné des directives à la direction locale. Même après cela, Loïc a dû se battre car les consignes n'étaient pas vraiment suivies et il y avait une « **grosse pression** » pour la reprise du travail. « **Ça devient une habitude, il faut batailler pour la moindre petite chose.** » La reprise a eu lieu avec 5 personnes, puis des retours progressifs et aujourd'hui 30 personnes sont au travail.

Son entreprise fabrique des pièces pour l'industrie du lait, en ce moment ce sont des machines qui fabriquent de la poudre de lait, un marché qui continue malgré le confinement. Sur les livraisons, « **on sait qu'on va avoir du retard** ». En contact régulier avec la fédération CFDT de la métallurgie sur l'avenir de l'entreprise et du groupe, Loïc sait que « **la situation actuelle aggrave le problème de trésorerie** » car « **des clients ont suspendu leurs commandes** » donc « **la charge diminue en conséquence du covid** ». Très attaché à ce travail national, Loïc est fier que l'action coordonnée de la CFDT ait permis il y a quelques mois de donner l'alerte sur l'avenir : « **depuis notre intervention, notre direction travaille avec Bercy.** »

Depuis le confinement, la bagarre avec la direction lui a pris plus de la moitié de son temps. Les autres appels, ce sont les collègues qui « **veulent être rassurés** » ou « **savoir s'il y a les protections nécessaires** » avant de prendre la décision de retour, puisque la reprise se fait au volontariat. « **Tout le monde a mon numéro, tout le monde m'appelle.** » Loïc trouve dur d'être confiné, mais « **ça permet d'avoir un relationnel avec des personnes qu'on n'avait pas spécialement** ». Loïc entend au téléphone de la reconnaissance du travail syndical, « **des gens commencent à se rendre compte, alors qu'ils ne te l'avaient jamais dit** ».

La relation de Loïc avec les autres élus du CSE change aussi : par téléphone ou whatsapp, ils échangent « **plusieurs fois par jour** » alors qu'avant, ils pouvaient « **être deux ou trois jours sans se voir, sans se causer** ». Soucieux de transmettre son expérience et de consolider la présence du syndicat, Loïc « **essaie de former et soutenir les jeunes qui viennent d'être élus** ».

Loïc n'a qu'un regret : s'être mis au syndicalisme un peu trop tard. « **Je ne voyais pas le besoin, comme beaucoup de jeunes.** » Cela lui procure aujourd'hui des satisfactions : « **il commence à y avoir du stock sur les protections, il y a des résultats, ça marche, c'est ça qui fait plaisir** ». La carrière de Loïc se termine bientôt et il pense à ses jeunes collègues en train de créer des familles et « **d'autres qui ont des maisons sur le dos** ». C'est le syndicat qui fait avancer Loïc, lui donne envie de faire des choses pour les autres, « **tout simplement les aider** ».

« **Le syndicalisme pour moi, c'est un partage avant tout ».**

Portraits de militants pendant le confinement : Martial

Salarié d'une grande entreprise de l'aéronautique, Martial a vu son emploi d'approvisionneur se réduire dès le 23 mars à « **des confcall une fois par semaine avec mon responsable et l'ensemble de mes 12 collègues du service** ». Ce rendez-vous maintient une cohésion dans un service où 10 personnes sont en activité partielle. Martial n'y a plus d'activité mais son statut est maintenu car il est délégué syndical central, fonctions que le Groupe dont il fait partie considère comme « **nécessaires dans toute cette période** ». Les confcall avec son service lui permettent **« de passer les bons messages** », il a obtenu de sa cheffe de pouvoir « **l'aider sur la réalité de la négociation** » car les informations évoluent très vite et il est parfaitement à jour. En plus de satisfaire ses collègues sur des questions concrètes, il « **joue aussi à travers la conf hebdo un rôle de partenaire social.** » En télétravail syndical, il est « **disponible pour l'entreprise »** et **« très sollicité par les salariés ».**

Son rôle de représentant syndical nécessite beaucoup de coordination. Sans en être négociateur, Martial a dû suivre l'avancement de la négociation au niveau du Groupe, avant de s'approprier l'accord signé par la CFDT, qui intègre la possibilité de décision unilatérale pour 6 jours de congés payés et la mise en place d'un fonds de solidarité prévoyant pour certains un complément de salaire au-delà du minimum prévu par l'activité partielle. « **Ça a fait beaucoup de remous au sein de la CFDT du groupe, mais le compromis a été trouvé**. » Puis, Martial a mené une négociation nationale d'entreprise pour définir l'organisation des congés et obtenir un report possible des compteurs sur l'été 2020. « **Il a fallu éclairer les salariés** » sur ce qu'ils peuvent faire ou non.

Martial avait lutté contre la visioconférence au moment des lois travail car l'absence physique prive de tout langage corporel en négociation. Aujourd'hui, il constate positivement que les attaques entre syndicats ont disparu en visioconférence. « **En situation exceptionnelle, on peut le faire, dans la mesure où les participants en acceptent le principe.** » Et pour les réunions internes à la CFDT, Martial est convaincu que « **c'est un super outil** ». Par ailleurs, la section CFDT du site a accéléré ses projets de « **com verte** » car « **chez nous un tract, à chaque fois c'est 2300 tirages** » : une page facebook a vu le jour et a multiplié par trois ses abonnés pendant le confinement.

Se considérant personnellement à risque face à l'épidémie, Martial n'a pas été sur site mais 3 collègues volontaires s'en sont chargés pour « **voir les salariés en activité** », qui sont environ 200 contre plus de 2000 habituellement. La moitié de l'effectif est en activité partielle et un quart est en télétravail. Des managers ont été les premiers à se rendre sur place pour réorganiser l'espace de travail : « **il y en a 3 qui sont tombés** », malades du Covid. Alors Martial est très clair : « **oui travail, oui impératifs, oui négociations mais toujours dans l'esprit où la priorité c'est de ne pas le chopper.** »

Martial vit dans un appartement en ville, avec une épouse qui alterne des périodes de présence physique sur son lieu de travail, du télétravail et de l'activité partielle, et leurs deux adolescents. Le télétravail a nécessité d'organiser l'espace à domicile, « **on se planifie nos créneaux horaires la veille, nos impératifs** » : son épouse sur le petit bureau de leur chambre et Martial « **dans le salon avec les portes fermées** ». Les enfants savent que « **cette pièce-là elle est fermée, elle est pour moi, pendant deux heures** ». Entre le travail et la vie personnelle, « **l'interférence est permanente** ». Avec son épouse, Martial veille sur sa belle-mère qui est entrée en EHPAD le 11 mars. Soulagés que sa sécurité puisse être prise en charge par cette structure, la crise sanitaire leur a cependant imposé « **une partie logistique pour le linge** ».

Enfin, Martial retiendra que le confinement a « **renforcé les échanges** » dans sa petite copropriété. Avec un médecin urgentiste parmi ses voisins, « **la solidarité a pris une autre dimension** ».

Portraits de militants pendant le confinement : Jean-Luc

Salarié d'une entreprise de cartes électroniques, Jean-Luc est détaché comme secrétaire régional en charge de l'économie, de l'emploi et de la formation à l'URI[1] CFDT. Pendant le confinement il a « **l'impression de travailler plus qu'avant** ». Avec la visioconférence, le temps qu'il passait « **à rouler aux 4 coins de la Normandie** », permet de faire autre chose, avec le sentiment de plus d'efficacité.

Président de la commission paritaire normande de Pôle Emploi, qui gère le suivi de la convention signée avec l'Unedic, Jean-Luc est très attentif aux besoins des demandeurs d'emploi, à un moment où tous les conseillers sont en télétravail. **« On est là aussi pour résoudre les problèmes individuels des demandeurs d'emploi** ». Préoccupé par la non-rupture d'indemnisation, il a mené les réunions en visio. « **Travailler à distance, ce n'est pas si simple** » mais Jean-Luc tient au rôle des instances paritaires qui se réunissent « **pour qu'on puisse apprécier la situation individuelle des gens et sortir de la règle** ». Ce sont les techniciens de Pôle emploi qui présentent les dossiers, puis les représentants employeurs et salariés délibèrent. Aujourd'hui, « **une suspension de séance, ce n'est pas possible, on met un peu plus de temps mais de toutes façons, on prend une décision collégiale** ». La visioconférence va continuer encore un moment car « **on a beaucoup de retraités notamment sur la délégation patronale** ». Jean-Luc veut limiter les risques, ajoutant avec le sourire « **ils ont beau être patrons, c'est des gens avec qui on travaille depuis des années !** », alors il prend soin de tous, dans le respect, « **malgré les différences de point de vue** », rappelant aussi que « **chacun reste à sa place** ». Également Vice-Président du conseil d'administration de l'Unedic au titre de la confédération CFDT, Jean-Luc rappelle tout le mal que la CFDT pense de la convention 2019, qui passe à 6 mois le temps de travail ouvrant droit à l'indemnisation. Toutefois, le nouveau calcul de l'indemnisation n'est pas appliqué pendant le confinement et la fin de droits est reportée. Jean-Luc est « **en contact régulier avec l'Unedic** », notamment « **pour parler de l'interprétation des textes** », d'un point de vue juridique ou opérationnel car « **ça s'est fait dans la précipitation** ».

Au sein de la CPRIA[2], Jean-Luc s'intéresse à la formation des salariés de l'artisanat pendant le chômage partiel : « **on a recherché avec les employeurs la bonne méthode pour informer** ». Ce projet est « **sur le papier une très bonne idée** », mais aucune demande de formation n'est venue car selon lui, les salariés et les employeurs « **avaient d'autres chats à fouetter** ». Dans l'hôtellerie-restauration, « **c'est l'angoisse de savoir si l'entreprise va redémarrer ou pas** ». Jean-Luc répond aussi à des employeurs de PME ou des micro-entrepreneurs, souvent des anciens salariés proches de la CFDT. « **Je suis intervenu pour qu'ils touchent l'aide de l'Etat »,** refusée parfois pour une raison technique. Il cite l'exemple d'une brasserie dont le dossier avait été rejeté car le propriétaire précédent avait réalisé plus d'1M€ de chiffre d'affaires l'année d'avant. « **Là où ils n'arrivaient pas à débloquer leur situation, par notre intervention les services fiscaux ont fait le nécessaire**. » Jean-Luc souligne l'importance « **d'avoir un réseau** » sur lequel s'appuyer, notamment les services de l'Etat. « **On résout très facilement les problèmes avec eux, je n'ai pas eu de non réponse pendant la période** ». Pour lui, c'est un des enseignements de la crise : « **y compris les entreprises ont besoin des services publics pour résoudre leurs problèmes !** » Il marque une exception à ces louanges : l'ARS[3] « **qui n'a pas daigné répondre au syndicat CFDT santé-sociaux »** et a conduit Jean-Luc à intervenir directement auprès du Préfet sur un problème de masques.

Il souligne l'importance de garder les liens de proximité dans la période, auxquels il veille pour l'UIP[4] CFDT dont il a la charge. Quasiment tous les jours avec eux par visio ou par téléphone, il résout les « **problèmes très concrets que les sections ou les individus rencontrent pendant le confinement** » et examine les processus de reprise. « **C'est une période un peu compliquée pour tout le monde y compris pour des vieux briscards, se retrouver en visio ce n'est pas naturel, parfois ils sont un peu désarçonnés**. » Pour Jean-Luc, une section syndicale est « **un objet vivant et collectif** », la visioconférence oblige à recréer du collectif avec « **un outil de communication personnel à la base** ». Pour écouter et proposer, « **ce n'est pas le même rythme que de se retrouver dans une réunion ensemble** » mais cela présente l'avantage de se contacter plus souvent.

Même si Jean-Luc pense que « **la période qui s'ouvre va être tragique pour les salariés** », un toboggan peut lui procurer un moment de bonheur : « **avec ma petite fille, on va faire une visio à n'importe quel moment de la journée, on va échanger sur un sourire** ». Confiné dans une maison à la campagne avec son épouse, elle aussi très engagée syndicalement, il est impatient de retrouver ses enfants.

---

[1] Union Régionale Interprofessionnelle
[2] Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat
[3] Agence Régionale de Santé (décentralisation de l'Etat)
[4] Union Interprofessionnelle de Proximité