



BULLETIN D'INFORMATION

Retrouvez nous sur le WEB

www.cgt70.fr

Edito

HAUT-SAÛNOIS

N° 1- Mars 2021

Un an que nous vivons au rythme de la pandémie de la Covid 19, de confinement en déconfinement en reconfinement en couvre-feu, en télétravail, en présentiel, en activité partielle, en chômage et en licenciements. Un an que les « indispensables » sous-payés sont à leur poste avec si peu de reconnaissance. Un an que les soignants sont épuisés et au bord de la rupture suite au manque de moyens humains et matériels organisé depuis des décennies par la casse des services de santé. Les promesses gouvernementales d'augmenter le nombre de lits n'ont pas été tenues, bien au contraire, ce gouvernement poursuit ses projets de restructuration en fermant des services. Les services de santé et l'ensemble des services publics sont les victimes du capitalisme libéral. Un an que la jeunesse voit sa vie sacrifiée, avec un enseignement dispensé en pointillé et ou en distanciel. Un an que nous vivons de restrictions en interdictions. La crise sanitaire n'autorise pas tout, mais c'est exactement ce que pratique le gouvernement : la gestion verticale, autoritaire et défaillante. 98,5 % des lois sont adoptées après une procédure accélérée sans débat démocratique. Nous devons être attentifs et déterminés à combattre les réformes comme celles des retraites et de l'assurance chômage, dont le processus législatif a été interrompu pour cause de pandémie. A cela s'ajoutent les textes « séparatisme » et « sécurité globale », pour l'une, il s'agit de désigner l'autre, l'immigré comme le danger imminent, cela avec le double objectif de diviser le salariat et les couches populaires, mais aussi de les faire s'opposer entre elles. Stratégie électorale ? Pour l'autre, elle porte atteinte aux libertés dont celles de la presse, mettant la démocratie en berne, nous rappelant des heures sombres de notre histoire.

Gagner des droits pour les salariés des TPE.

Nous entrons dans la phase finale de la campagne pour les élections dans les Très Petites Entreprises. Le gouvernement a une nouvelle fois modifié les dates en prolongeant le vote jusqu'au 6 avril, se rendant compte très très tardivement qu'il ne pourrait clôturer les urnes en plein milieu du week-end de Pâques. En Haute-Saône ce sont environ 15 000 salariés qui sont appelés à s'exprimer pour le syndicat de leur choix. Ces voix compteront notamment pour déterminer la représentativité des organisations syndicales pour les 4 prochaines années au plan national. Gagner le vote CGT confortera notre organisation et renforcera son poids au plan interprofessionnel et déterminera le nombre de sièges au Conseil des Prud'hommes. Pour agir collectivement contre les mauvais coups tant du patronat que gouvernementaux, les salariés ont besoin d'une organisation plus forte et plus influente et qui propose l'action. Les journées nationales d'action des 4 février et 8 mars n'ont pas rassemblé autant que nécessaire, néanmoins les actions revendicatives à l'entreprise et de façon interprofessionnelle doivent continuer dans la perspective d'un 1^{er} mai puissant et unitaire.

Annick DIDIER
Secrétaire Générale

LE LIEN 70 des Militants CGT Haut-Saôneis

N° ISSN 0338-8034 – Pubblissimo Esprit Libre -DIRECTEUR DE PUBLICATION : Annick DIDIER

Parution mensuelle - Imprimé par nos soins sur du papier certifié FSC – Prix 1€

Union Départementale CGT 70 – 5 cours François Villon – 70000 VESOUL

☎ 03.84.78.69.90 – Mail : ud-cgt70@wanadoo.fr – Fax 03.84.78.69.91

Entretien avec Stéphane candidat aux élections TPE pour la Bourgogne/Franche-Comté



Stéphane, qui sont les salariés des TPE ?

Ils(elles) travaillent dans une entreprise qui emploie moins de 11 salarié(e)s !

Ils(elles) sont source de 10% des richesses produites en France !

Ils(elles) sont souvent tout(e) seul(e) avec leur employeur !
Ils(elles) sont employé(e)s du commerce, de la restauration, du secteur tertiaire ou employé(e)s des activités de services.

Ils(elles) sont employé(e)s du secteur de la construction (13%), de l'Industrie (7%) ou salarié(e) d'un Particulier Employeur.

Ils(elles) sont aide à domicile, architecte, salarié(e) du spectacle, secrétaire médical(e), chauffeur(euse) poids-lourd, coiffeur(euse), journaliste, maçon, plombier, aide-vétérinaire, assistant(e) dentaire, charpentier, fromager(ère), vendeur(euse), chauffeur(euse) de taxi ou VSL, réceptionniste, serveur(euse), cuisinier(ière)... et bien d'autres encore !

Je suis Stéphane D., 51 ans, concepteur-graphique à l'Imprimerie ReproSystem à Vesoul, salarié d'une TPE (Très Petite Entreprise) comme 19% des travailleurs(euses) employé(e)s en France !

Pourquoi de telles élections syndicales ?

Tout comme dans les grandes entreprises où les salarié(e)s votent pour leurs représentant(e)s du personnel, tous les 4 ans, les salarié(e)s des TPE peuvent et DOIVENT faire entendre leurs voix.

Qu'est-ce que les CPRI et quel est leur rôle ?

Ces Commissions sont composées de 20 représentant(e)s syndicaux(ales).

Elles sont **Paritaires** car composées de 10 représentant(e)s pour les syndicats de salariés et de 10 représentant(e)s pour les syndicats patronaux. Chaque syndicat peut y désigner des membres en proportion du nombre de voix obtenues lors des élections syndicales TPE.

Elles sont **Régionales** parce que la défense des droits du travail local, le dialogue et le progrès social locaux sont plus pertinents quand ils sont défendus par des représentant(e)s locaux(ales) qui sont également des salarié(e)s locaux(ales).

Et enfin, elles sont **Interprofessionnelles** car les syndicats qui y siègent peuvent représenter toutes les activités professionnelles et toutes les branches.

Ces CPRI offrent un espace de dialogue social, dédié aux TPE, entre salariat et patronat. Les membres des CPRI informent et conseillent, salarié(e)s et employeurs, sur leurs droits au Travail, sur la formation professionnelle, sur les conditions de travail, sur la santé au travail, sur l'égalité professionnelle ou, encore, facilitent le dialogue lors de conflits individuels ou collectifs. Elles permettent également de proposer des actions en matière d'activités sociales et culturelles.

Qu'est-ce qu'une TPE ?

La définition du Ministère du Travail indique qu'une **Très Petite Entreprise** est une entreprise employant moins de 11 salariés. Les 3 millions de TPE (soit 9 entreprises sur 10 en France) contribuent, majoritairement, au dynamisme de l'économie locale et à la vigueur du tissu social. Les TPE représentent environ 10% du PIB. 1 salarié(e) sur 5 est employé(e) par une TPE !

A quoi cela sert de voter du 22 mars au 6 avril 2021 ?

Mises en place pour la première fois en 2012, ces élections permettent d'élire nos représentant(e)s au sein des CPRI (Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles) afin d'être représenté(e)s, défendu(e)s et conseillé(e)s dans notre emploi face au Patronat. Ces élections nous donnent la parole, nous les salarié(e)s des TPE, pour que soient pris en compte nos intérêts spécifiques. Le résultat de ces élections entre en ligne de compte pour déterminer le poids des syndicats au niveau national et au sein de chaque branche professionnelle.

Pourquoi voter CGT ?

En cette période de crise sanitaire, et surtout économique, qui touche tout particulièrement les TPE, les hôtels, les restaurants, les commerces, les lieux de divertissements et autres sont à l'arrêt ou sous assistance de l'état. Toutes ces TPE en difficultés sont autant de travailleurs(euses) qui souffrent financièrement et moralement.

En votant pour la CGT, je lui donne du poids pour représenter les salarié(e)s aux Conseils des Prud'hommes et dans les commissions paritaires régionales.

C'est pourquoi, plus que jamais, il est primordial que notre organisation, la CGT, conserve et accroisse son poids au sein du dialogue social face au patronat et au gouvernement qui profitent de la crise sanitaire pour creuser les inégalités et diviser les salarié(e)s.

En votant CGT, en nous mobilisant lors de ces élections, nous montrerons que notre organisation syndicale est la première interlocutrice nationale en matière de justice sociale, de défense de la valeur travail, de parité homme-femme, etc.

En votant CGT, nous affirmons que les revendications de notre syndicat sont des valeurs aussi bien sociales que sociétales et qu'il existe une alternative au « Capitalisme Quoi qu'il en coûte ! » qui soit viable et, surtout, juste !



FORMATIONS

2021

SALAIRES - Journée d'Etude 1 JOUR	08 AVRIL 2021
SALAIRES - Journée d'Etude 1 JOUR	09 AVRIL 2021
COGETISE - Journée d'Etude 1 JOUR	12 AVRIL 2021
FANS « Formation Aux Nouveaux Syndiqués » Journée d'Etude pour les formateurs et les directions de syndicats 1 JOUR	13 AVRIL 2021
CSSCT 5 JOURS	03 AU 07 MAI 2021
CSE – Prise de Mandat 5 JOURS	17 AU 21 MAI 2021
CONSEILLER DU SALARIE 4 JOURS	15 AU 18 JUIN 2021
NIVEAU 1 -Vesoul	11 AU 15 OCTOBRE 2021
CARSAT	15 AU 19 NOVEMBRE 2021
DELEGUE SYNDICAL	06 AU 10 DECEMBRE 2021

Au même titre que le renforcement, la formation syndicale est un élément structurant du niveau et de la qualité de notre vie syndicale.

Le plan de formation pour 2021 reprend pour partie, les sessions que nous n'avons pas tenu l'an dernier, en raison de la situation sanitaire.

Dans l'intense bataille idéologique actuelle, qui pousse au repli sur soi et à l'individualisme, nous avons besoin de syndiqués acteurs, décideurs qui soient avec leur organisation porteurs d'autres solutions sociales, économiques que celles rétrogrades du gouvernement et patronat réunis.

Vous trouverez dans les pages suivantes, les sessions de formation fixées pour l'année 2021, avec un court descriptif des objectifs de chacune.

LES 8 et 9 AVRIL « SALAIRES »

Le collectif formation de l'UD souhaite qu'en plus des formateurs, un camarade par base participe à cette formation d'une durée d'une journée.

Le pouvoir d'achat, les salaires étant l'une des revendications essentielles des salariés, cette formation donnera plus d'efficacité à notre pratique revendicative sur les salaires.

LE 12 AVRIL « COGETISE »

Cette formation à l'objectif de donner les éléments à chaque responsable à la politique financière pour régler efficacement et régulièrement les cotisations syndicales.

LE 13 AVRIL « Journée d'étude sur la mise en place de la FANS »

La Formation d'Accueil des Nouveaux Syndiqués est le pré requis pour toute autre formation et doit être dispensée par les syndicats et unions locales.

Une journée d'étude sur le sujet animée par un membre du collectif confédéral formation, aura lieu le 13 AVRIL en direction du collectif de formateurs ainsi qu'un camarade par syndicat.

DU 3 AU 7 MAI « CSSCT »

La formation CSSCT est d'une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les autres. Tous les membres élus (titulaires et suppléants) du CSE peuvent participer à cette formation, ainsi que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (voir article L 2315-18 du code du travail).

Cette formation se déroule sur 5 jours et comporte 5 thèmes, qui sont les suivants :

THEME 1 : APPROCHE CGT SUR LE TRAVAIL, LA SANTE AU TRAVAIL ET A LA PREVENTION

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer l'approche CGT sur le travail, la santé au travail et de la prévention, et d'en identifier les enjeux dans son entreprise.

THEME 2 : APPROCHE LEGALE ET SYNDICALE DES MISSIONS SSCT

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer l'approche syndicale de son mandat sur les questions de Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), d'identifier les droits et moyens de l'élu CSE pour remplir ses missions SSCT et d'expliquer le rôle de la commission SSCT (CSSCT) et des représentants de proximité (RP) et leur fonctionnement avec les élus du CSE.

THEME 3 : LES INTERLOCUTEURS ET LE FONCTIONNEMENT DU CSE SUR LES QUESTIONS DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

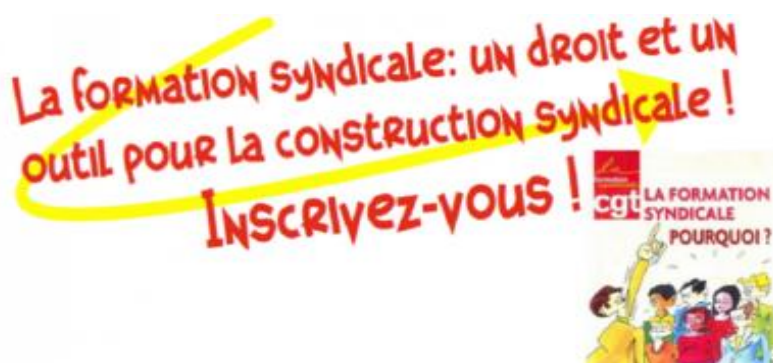
A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité de lister les différents interlocuteurs du CSE en matière de SSCT et leurs prérogatives ; d'identifier les 4 motifs de recours à un expert agréé sur les questions SSCT et de décrire la procédure à mettre en œuvre ; d'expliquer le fonctionnement du CSE sur les questions SSCT

THEME 4 : ACTION DES ELUS AU CSE, EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer la démarche à mettre en œuvre et de lister les ressources à mobiliser en cas d'accident du travail.

THEME 5 : ANALYSER LES RISQUES ET DEVELOPPER LA PREVENTION

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en mesure d'expliquer la démarche à mettre en œuvre, ainsi que les outils et ressources à mobiliser pour analyser les risques et développer la prévention dans son entreprise.



DU 17 AU 21 MAI CSE « Prise de Mandat »

RAPPEL : Pour cette formation, chaque stagiaire doit faire une demande de congés formation à son employeur, ainsi que la présentation d'un devis au CSE pour la facturation de la formation au CSE.

La formation d'une durée de 5 jours, s'articule autour de 6 thèmes qui sont les suivants :

THEME 1 : MISSIONS DU CSE : APPROCHE LEGALE ET SYNDICALE

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'identifier les missions et moyens légaux et syndicaux dont disposent les élus au CSE.

THEME 2 : LES ELUS CGT AU CSE, ACTEURS DE LA DEMARCHE REVENDICATIVE CGT

A l'issue du thème, le stagiaire pourra expliquer sa place dans la démarche revendicative de la CGT.

THEME 3 : PORTER LES RECLAMATIONS DES TRAVAILLEURS

A l'issue du thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer comment porter les réclamations des travailleurs et comment utiliser le code du travail pour faire valoir leurs droits en réunion de CSE.

THEME 4 : INTERVENIR SUR LES CHOIX DE L'ENTREPRISE

A l'issue du thème, le stagiaire pourra identifier quand, comment et avec qui mettre en œuvre la démarche CGT pour intervenir sur les choix de l'entreprise.

THEME 5 : PROMOUVOIR LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A l'issue du thème, le stagiaire sera en mesure de mobiliser, dans une situation donnée, les différents recours dont il dispose pour assurer la santé, la sécurité et les conditions de travail des travailleurs de son entreprise.

THEME 6 : UNE POLITIQUE SOCIALE ET CULTURELLE EMANCIPATRICE POUR LES SALARIES

A l'issue du thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer comment construire un projet social et culturel porteur des valeurs de la CGT.

DU 15 AU 18 JUIN « CONSEILLER DU SALARIE »

Cette formation d'une durée de 4 jours, doit permettre aux conseillers CGT d'acquérir des outils pour l'exercice de leur mandat.

Chaque conseiller CGT comprendra donc qu'il est très important de participer à ce stage.

Cette session de 4 jours, s'articule autour de 7 thèmes, à savoir :

THEME 1 : LA CHARTE DES ELUS ET MANDATES et LA CONCEPTION CGT DE L'EXERCICE DU MANDAT DE CONSEILLER

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera capable d'expliquer la conception CGT et repérer les éléments contextuels du mandat.

THEME 2 : LE CODE DU TRAVAIL EN LIEN AVEC LE MANDAT DE CONSEILLER DU SALARIE

A l'issue du thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer le statut du conseiller et de lister les activités et aménagements liés à l'exercice du mandat en utilisant le code du travail.

THEME 3 : LES 4 PHASES STRUCTURANTES DE L'ACTIVITE DU CONSEILLER DU SALARIE, EN LIEN AVEC LA CONCEPTION CGT ET LE CONTEXTE DU MANDAT

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'identifier les 4 phases structurantes de l'activité du conseiller du salarié.

THEME 4 : LES DIFFERENTS TYPES DE LICENCIEMENTS

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera capable de citer les différents types de licenciement et d'expliquer les différentes étapes des procédures de licenciement.

THEME 5 : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET SA PROCEDURE

A l'issue du thème, le stagiaire sera capable d'expliquer les critères indispensables et la procédure applicable à la rupture conventionnelle.

THEME 6 : LES DIFFERENTS DELAIS DE PRESCRIPTION

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera capable de citer les différents délais de prescription.

THEME 7 : MISE EN SITUATION AU TRAVERS D'UN JEU DE ROLE

DU 11 AU 15 OCTOBRE « NIVEAU 1 »

THEME 1 : LE STAGIAIRE ACTEUR DE SA FORMATION

A l'issue de ce thème le stagiaire sera en capacité de constituer un groupe homogène tenant compte diversités, d'identifier la structuration de l'organisation CGT entre différentes fonctions syndicales qu'on y occupe. Se situer en tant que syndiqué, élu, mandaté, dans cette organisation.

D'expliquer les principes qui régissent la formation syndicale de la CGT.

THEME 2 : LE SALARIAT

A l'issue de ce thème le stagiaire sera en capacité d'identifier la composition du salariat en énonçant au moins cinq tendances de son évolution et d'identifier l'écart entre le travail prescrit et travail réel.

THEME 3 : L'ELABORATION DES REVENDICATIONS

A l'issue de ce thème le stagiaire sera en capacité de citer cinq éléments constitutifs de la démarche revendicative de la CGT, d'identifier les outils CGT mobilisables pour des conquêtes sociales majeures.

THEME 4 : LA SOCIETE

A l'issue de ce thème le stagiaire sera en capacité d'expliquer la création de valeur dans le système de production capitaliste, de citer et expliquer au moins trois caractéristiques du système capitaliste mondialisé.

THEME 5 : LE SYNDICALISME

A l'issue de ce thème le stagiaire sera en capacité de citer les huit organisations syndicales nationales et placer leur date de création sur un axe chronologique et de citer au moins trois différences entre les organisations.

DU 15 AU 19 NOVEMBRE « CARSAT / AGEFIPH »

Cette formation d'une durée de cinq jours permettra d'aborder différents thèmes, tels que :

- 1) Les accidents du travail, de trajet, les maladies professionnelles (définition, déclaration)
- 2) Présentation de la CARSAT B/FC, (composition, mission, place et rôle de la CGT)
- 3) Quelques chiffres sur les ATMP en région.
- 4) Clarifier certains termes tels que l'inaptitude, invalidité, incapacité et handicap.
- 5) La réforme du système de santé au travail.
- 6) Inaptitude au poste de travail : Droits et leviers en cas de licenciement ou de reclassement.
- 7) Le handicap (définition, chiffres, textes et moyens.)

DU 6 AU 10 DECEMBRE « DELEGUE SYNDICAL »

Cette formation est d'une durée de 5 jours et comporte 4 thèmes.

Thème 1 : Rôle, missions et conception du mandat. A l'issue de ce thème les stagiaires seront en capacité de citer les missions et moyens légaux du mandat de DS et d'expliquer en quoi la conception CGT du mandat surpasse le cadre légal et implique une dimension collective de l'activité du DS

Thème 2 : Le Code du Travail et la nouvelle architecture du droit du travail, la primauté donnée à la négociation collective. A l'issue de ce thème le stagiaire sera en capacité de rechercher dans le Code du Travail « Dalloz » et sera capable d'expliquer la primauté d'un accord collectif sur une convention ou un accord de branche.

Thème 3 : Mettre en œuvre la démarche CGT pour construire le rapport de force.

Thème 4 : L'expression du rapport de force dans la négociation.

Il est toujours nécessaire de solliciter auprès de son employeur une autorisation d'absence au moins 30 jours avant le départ en formation.

Théoriquement, une formation ne se tient qu'avec 8 à 10 stagiaires minimum et 12 maximum ; ainsi qu'avec une direction de stage et un animateur par thème.

SANTÉ AU TRAVAIL : L'Accord National Interprofessionnel de tous les dangers.

Après la suppression des CHSCT en les remplaçant par des CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail), après avoir fait reculer la reconnaissance des Accidents du Travail dans ANI sur le télétravail, les organisations patronales et syndicales sauf la CGT, ont signé l'ANI sur la santé au travail. Et de plus la proposition de loi « renforcer la prévention en santé au travail » portée par la députée Lecocq vient d'être débattue et adoptée à l'assemblée. L'ANI santé au travail découle De ce rapport et s'inscrit pleinement dans les réformes dites de « dialogue social » et aura des conséquences désastreuses sur les salariés, voire sur leur espérance de vie et remet en cause 30 ans d'acquis permettant la protection de la santé au travail. L'ANI n'impose rien aux employeurs en matière de prévention et sert essentiellement à les sécuriser juridiquement. Ce qui leur donne le lien de subordination sans les responsabilités.

L'ANI santé au travail vise à dédouaner les employeurs de leurs responsabilités, pourtant imposée par le droit européen. 733 travailleurs sont morts en 2019 dans des accidents du travail, soit 183 de plus qu'en 2017. C'est-à-dire pas loin de 3 morts d'accidents du travail par jour. Concernant les cancers dus au travail, la reconnaissance en maladie professionnelle est en baisse, qui n'est pas due à de meilleures conditions de travail, mais aux conditions drastiques d'exclusion des victimes du droit à la réparation. Les cas reconnus en maladie professionnelle représentent moins de 0, 5 % de tous les cancers.

Le texte de l'ANI comporte 3 parties :

« Promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail »

La prévention primaire est : « une action concrète mise en œuvre dans les entreprises pour lutter contre les risques professionnels ». L'ANI opère une bascule de la « prévention primaire » vers la « **prévention du risque de désinsertion professionnelle** ». Autrement dit ce qui devient l'enjeu principal est le maintien dans l'emploi quelques soient les risques, dont on ne parle plus d'élimination. Le maintien dans l'emploi d'un travailleur atteint d'un cancer dépend non pas de la suppression du risque d'exposition mais de son aptitude à poursuivre son travail ayant pu engendrer la survenue du cancer. Cette prévention doit s'intégrer dans l'environnement économique de l'entreprise autrement dit : faire de la prévention pour améliorer les performances de l'entreprise.

Concernant les risques au travail, l'ANI fait une présentation très floue de l'établissement et de la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Les employeurs sont « incités ... à développer des actions de prévention ».

La traçabilité et l'accessibilité du DUERP seront archivées et accessibles aux salariés même quand ils auront quitté l'entreprise. Cela permettra une traçabilité dans les carrières multiples. Il est précisé dans le texte qu'il s'agit d'un état des lieux, l'employeur se réservant le choix des mesures de prévention éventuelles.

La traçabilité des expositions, on est très loin d'un suivi des conditions réelles de travail permettant une véritable identification des risques subis. Identification susceptible d'ouvrir le droit au suivi médical post professionnel et la reconnaissance en maladie professionnelle.

La formation conjointe salariés/employeur afin de « partager les objectifs et la culture de prévention dans une démarche commune », faisant comme si dans la relation de subordination qui caractérise le contrat de travail, il pouvait y avoir égalité des responsabilités entre celui qui prescrit le travail et celui qui l'exécute.

La responsabilité de l'employeur au regard du Code du Travail l'oblige à mettre en œuvre les moyens pour protéger la santé et la sécurité des salariés, engageant par défaut sa responsabilité civile et pénale. Dans l'ANI l'obligation de résultats est réduite à une obligation de moyens, dès lors que l'employeur a mis en œuvre les actions de prévention. Les employeurs sont « incités (...) à développer des actions de prévention ». Ce qui est contraire à l'esprit même de la loi en la matière.

La Qualité de Vie au Travail pour laquelle un ANI a été signé en 2013 devient la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail**, faisant partie des thématiques de négociations obligatoires prévues par le Code du Travail, ses objectifs doivent permettre l'articulation entre la vie du salarié, les conditions d'exercice du travail et le sens apporté au travail, ses transformations rapides, la conduite des

changements, la mobilisation des modalités d'organisation du travail, l'expression du salarié, sa participation au champ de la santé au travail.

Les Risques Psycho Sociaux, l'employeur se doit d'évaluer et de mettre en place les actions de prévention tout en respectant la vie privée du salarié face à l'ensemble des facteurs de risques de stress au travail pouvant entraîner le burnout, le suicide, la dépression...

Branche/PME, avec la création d'une Commission paritaire dédiée à la santé et la sécurité au travail au sein des branches professionnelles, pour les entreprises de moins de 300 salariés dans le cadre du CSE.

Maigre avancée concernant la formation des représentants du personnel qui passent à 5 jours pour toutes les entreprises.

« Promouvoir une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail »

L'accent est mis sur la responsabilité des salariés eux-mêmes et leurs représentants, ce qui conforte une évolution déjà en cours visant à faire porter la responsabilité des accidents de travail sur les accidentés eux-mêmes. Si l'employeur donne les moyens (équipement, formation...), respecte les

règlementations et que le travailleur est victime ou à l'origine d'un sinistre, ce dernier pourrait voir sa responsabilité engagée. Cet accord vise à détruire l'ensemble des règles de droit qui constituent depuis le 19^e siècle des outils de régulation essentiels.

« Promouvoir une offre des Services de Préventions et de Santé au Travail Interentreprise »

Les Services de Prévention et de Santé au Travail Inter-entreprises successeurs des **Services de Santé au Travail Inter-entreprises** restent à la main du patronat. Ce sont des prestataires de services dirigés par les employeurs qui sont obligés d'y adhérer par le biais d'une cotisation annuelle d'une centaine d'euros par salarié avec la possibilité de solliciter des médecins de ville pour pallier au manque de médecins du travail. Ce transfert risque d'accroître les difficultés en faisant peser de nouvelles contraintes sur notre système de soins qui est déjà en difficulté.

La transformation de la mission de suivi de la santé des travailleurs en une tâche d'identification des travailleurs à risque de **désinsertion professionnelle** est d'autant plus inquiétante que

l'accord prévoit le recours aux médecins de ville (ne connaissant pas les spécificités des métiers et leurs risques), dans la mission de surveillance de la santé des salariés. Est-ce pour faire face à la pénurie de médecins du travail que l'accord prévoit de confier partiellement leurs missions à des médecins généralistes volontaires ayant reçus une formation adéquate ? La réorganisation des centres de santé au travail qui les transforme toujours plus en outils aux services des employeurs, est aux antipodes d'une mission d'accompagnement et de contrepouvoir donnant aux équipes de ces centres les moyens d'organiser une réelle prévention collective sur les lieux de travail.

L'accès au Dossier Médical Partagé par les médecins du travail avec le consentement du salarié, est

la mise en place d'une médecine du travail de « contrôle et de tri » qui permettra d'avoir connaissance des traitements et des pathologies incompatibles avec l'activité professionnelle. Situation inspirée des théories du XIXe siècle sur « l'orientation biologique de la main d'œuvre » qui ont servi de base à la création de la médecine du travail par le régime de Vichy.

Création d'un « passeport prévention », qui liste les formations effectuées par le salarié et permettra de dégager la responsabilité de l'employeur en cas de maladie ou d'accident. Ce passeport évitera de poser la question essentielle : **Comment réduire les risques ?**

La visite de pré-reprise d'un salarié en arrêt maladie va pouvoir être organisée par l'employeur, alors qu'elle était placée sous la responsabilité du médecin du travail. Ce sera un désastre lorsque le salarié a été arrêté à cause de l'employeur.

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail rentrera sous la tutelle de l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans un guichet unique « cellule travail ». Cette fusion risque de mettre à mal le rôle des agents et dégrader à termes les conditions d'exercice de leurs missions.

L'abandon de la mission de contrôle des Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail pour laisser aux entreprises l'autonomie de gestion de la santé au travail et la déresponsabilité de l'employeur de ses obligations de protection de la santé et la sécurité des salariés qui vont voir les prérogatives de leurs derniers soutiens, les préventeurs des CARSAT encore affaiblies.

Que faut-il en retenir ?

- ▶ Que le patronat s'obstine à refuser l'intervention des salariés dans l'organisation du travail.
- ▶ Que cet accord met en péril des décennies de luttes pour l'amélioration des conditions de travail
- ▶ Que les prérogatives du CSE en matière de conditions de travail mais aussi sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont en quelque sorte renvoyés à des accords ultérieurs d'entreprise ou de branche.



11/02/2021



INDECOSA-CGT

ASSOCIATION POUR L'INFORMATION ET LA DEFENSE DES CONSOMMATEURS SALARIÉS

Communiqué de presse

L'Avenir du secteur de l'Énergie (électricité et gaz) : Ne se fera pas sans les usagers !

INDECOSA-CGT demande instamment au Président de la République d'associer immédiatement aux discussions sur la réorganisation du secteur de l'énergie (électricité et gaz) l'ensemble des associations représentatives des intérêts des usagers et des consommateurs.

Soucieuse de faire entendre la voix des usagers, qui est systématiquement ignorée par le gouvernement et les directions d'EDF et d'ENGIE à l'origine de projets de démantèlement et de privatisation (Projets Hercule et Clamadieu), INDECOSA-CGT a pris l'initiative (avec Convergence Services Publics et Droit à l'énergie SOS FUTUR) de susciter la création du Collectif national « Pour un véritable service public de l'énergie ! » qui rassemble déjà 65 organisations associatives, syndicales et politiques et qui a reçu le soutien de nombreux députés et sénateurs dont 3 groupes parlementaires au complet (La France insoumise à l'Assemblée et les groupes écologiste communiste au Sénat).

Cependant, INDECOSA-CGT rappelle que les associations d'usagers et de consommateurs sont légitimes pour être consultées directement par le gouvernement sur les projets de réorganisation du secteur de l'énergie.

A fortiori, quand la Commission européenne a le culot d'affirmer que les privatisations dans le secteur de l'énergie se font dans le seul intérêt des consommateurs dont elle se garde bien de consulter les représentants ! Il est plus que temps de mettre fin à cette imposture ... Lorsqu'EDF a été ouvert à la concurrence, en 2007, l'entrée sur le marché de nouveaux fournisseurs d'énergie promettait une électricité moins chère. Or, l'indice des prix à la consommation de l'électricité a augmenté de 60,36%. Pour le gaz, l'augmentation est de 70% depuis 2004 (pour 21% d'inflation depuis cette date).

INDECOSA-CGT - ASSOCIATION POUR L'INFORMATION ET LA DEFENSE DES CONSOMMATEURS SALARIÉS

263, rue de Paris Case 1-1 - 93516 MONTREUIL CEDEX

Tél 01.55.82.84.05

Site : www.indecosa.cgt.fr

E-mail : indecosa@cgt.fr

Après les télécommunications, les rails et les autoroutes, le secteur de l'énergie est à son tour appelé à être démantelé afin de répondre aux désirs des banques d'affaires qui bénéficient d'une oreille totalement complaisante à Bruxelles.

Il appartient à Emmanuel Macron et à son gouvernement de prendre la mesure de la colère qui monte contre les projets de démantèlement / privatisation du secteur de l'énergie et qui va bien au-delà des forces syndicales des établissements concernés.

INDECOSA-CGT exige l'ouverture immédiate d'une table ronde prenant acte de l'abandon des projets Hercule et Clamadiou par les pouvoirs publics et offrant à l'ensemble des parties prenantes (notamment, associations d'usagers et de consommateurs, associations d'élus locaux, représentants des personnels ...) l'occasion de faire entendre leurs propositions et leurs attentes.

INDECOSA-CGT mettra tout en œuvre pour que la reconnaissance pleine et entière du droit à l'énergie pour toutes et tous conduise notamment à :

- sauvegarder la péréquation tarifaire en métropole et en outremer,
- obtenir le renoncement à l'abandon des tarifs réglementés de l'électricité et du gaz,
- obtenir que la TVA soit abaissée à 5,5% pour l'électricité et le gaz et non pas maintenue à 20%,
- obtenir des moyens financiers renforcés, au bénéfice des ménages précaires, pour la lutte contre la précarité énergétique
- obtenir une participation réelle et effective des associations d'usagers et de consommateurs à la gouvernance des entreprises de l'électricité et du gaz qui doivent être placées sous complète maîtrise publique (qui peut être réalisée par l'action combinée de l'État et des collectivités locales)

Montreuil, le 11 février 2021.

Contact Presse :

Christian KHALIFA - 06 48 71 42 98

**J'AI CHOISI
LA MACIF
PARCE QUE PARCE QUE
JE VEUX LE JE VEUX LE
MEILLEUR AU MEILLEUR AU
MEILLEUR PRIX. MEILLEUR PRIX,
JE VOTE.**

**ELECTIONS
DÉLEGUÉS
2021**

**DU 22 MARS
AU 16 AVRIL**

Chaque jour, vos délégués s'engagent
pour défendre vos intérêts.

**Parce qu'il n'y a pas de nous sans vous,
votez pour vos délégués sur jevote.macif.fr**

