

60 propositions pour sortir durablement de la crise sanitaire, sociale, économique et environnementale

 ugict.cgt.fr/articles/references/60propositions

M'abonner



Le déconfinement est une épreuve à haut risques, s'il ne s'effectue pas dans la plus grande prudence, de nouvelles vagues de contaminations peuvent avoir lieu.

Alors que la crise sanitaire s'installe dans la durée et qu'elle s'accompagne désormais d'une crise économique et sociale, les leçons de la période de confinement doivent être tirées pour empêcher de nouvelles vagues épidémiques. Pas question de laisser se normaliser des dispositifs d'exception.

L'ampleur de la crise sanitaire a démontré les impasses du *Wall Street Management*, le management par les coûts qui, dans le privé comme dans le public, dans l'industrie comme dans les hôpitaux fait primer l'objectif de rentabilité financière de court terme sur toute autre considération, sociale, environnementale ou sanitaire.

Pas question, comme le souhaiterait Emmanuel Macron, de s'en remettre à un hypothétique jour d'après. Pas question, comme le demande le MEDEF d'abandonner au prétexte de la crise économique les normes sociales et environnementales, au risque d'une nouvelle crise, encore plus violente que celle que nous traversons actuellement. Le changement de modèle doit se matérialiser immédiatement avec des mesures de sortie de crise qui donnent le ton et marquent la rupture avec le primat du *lowcost* qui nous a menés dans le mur.

La santé des salarié·es doit être garantie

L'enquête démontre que dans cette période de crise sanitaire inédite, la poursuite d'activités professionnelles sur site a gravement mis en danger la santé des salarié·es et de la population en contribuant au développement de nouveaux cas après le confinement. Rappelons que de nombreux salarié·es l'ont payé de leur vie. Les leçons doivent être tirées et les dispositifs suivants doivent être mis en place pour le déconfinement.

Axe 1 – Renforcer le rôle des institutions représentatives du personnel et des organismes de contrôle (inspection du travail, médecine du travail...)

La violence de la crise sanitaire a forcé employeurs comme gouvernement à retrouver la pertinence de la démocratie sociale. L'enquête le prouve, les IRP, disposant pourtant de peu de moyens, ont joué un rôle central dans la mise en place de dispositifs de prévention et de protection.

Pourtant, dans le même temps, les ordonnances du gouvernement fragilisent leur rôle en limitant par exemple considérablement les délais d'info/consult, empêchant ainsi la consultation des salarié·es ou le recours à un expert par exemple. Ces ordonnances doivent être abandonnées

Il est indispensable, au contraire, de :

- conditionner la reprise du travail à la signature d'un accord avec les syndicats ; (Proposition 1) ;
- rétablir les CHSCT et leurs moyens, généraliser les délégué·es de proximité (Proposition 2) ;
- garantir à toutes les IRP et aux syndicats le droit de communiquer régulièrement avec les salarié·es en utilisant leur messagerie professionnelle (Proposition 3).

L'inspection du travail et la médecine du travail jouent un rôle clé pour garantir la protection des salarié·es. Dans plusieurs procédures (Amazon, travail à domicile dans le 59...), c'est l'intervention des inspecteurs et inspectrices du travail qui a permis de suspendre une activité professionnelle dangereuse. Pourtant, ces mêmes inspecteurs et inspectrices du travail sont sous la pression de leurs autorités de tutelles qui osent même attaquer leur professionnalisme avec des sanctions disciplinaires allant jusqu'à la suspension comme dans le cas d'Anthony Smith !

- Conformément aux conventions internationales du travail, l'indépendance de l'inspection du travail doit être garantie et leurs moyens humains et prérogatives doivent être assurés !
- Les effectifs d'agent·es de contrôle doivent être doublés. (Proposition 4)
- Le ministère du travail doit immédiatement cesser d'entraver l'action de ses agent·es et retirer les instructions qui limitent leurs interventions. (Proposition 5)

- Il doit aussi mettre à leur disposition des masques de protection non périmés, et un nouveau pouvoir leur permettant d'arrêter les activités exposant les salarié·es à un risque biologique, à l'image des arrêts de travaux amiante ou chute de hauteur. (Proposition 6)

Les moyens et prérogatives de la médecine du travail ont été considérablement affaiblis ces dernières années, ce que vient encore aggraver les ordonnances prises pendant le confinement.

- Pour garantir l'indépendance des médecins, il faut de toute urgence mettre fin à la possibilité pour les employeurs de poursuivre des médecins du travail devant l'ordre des médecins. (Proposition 7)
- Il est nécessaire de restaurer et renforcer les équipes pluridisciplinaires SST et de conforter une médecine de prévention exclusivement chargée d'éviter toute altération de la santé des travailleuses et des travailleurs du fait de leur travail. (Proposition 8)
- Pas question, comme le prévoient les ordonnances, que les missions de prévention primaire de l'équipe médicale et des pluridisciplinaires soient réorientées vers le conseil aux employeurs en matière de prévention, la prescription d'arrêts maladies jusque-là réservés à la médecine de ville pour protéger de toute pression, ou encore la sélection des salarié·es aptes à travailler !

Pour retrouver l'ensemble des analyses et propositions du collectif Ugict-CGT des personnels des Services de Santé de Travail [voir ici](http://a-smt.org/covid19.htm). <http://a-smt.org/covid19.htm>

Axe 2 – Pas de protection, pas de travail

La doctrine du gouvernement vis-à-vis des acteurs économiques doit être claire et faire primer la santé sur toute autre considération. La reprise ou poursuite de l'activité économique doit être conditionnée à la mise en place d'un solide dispositif de protection.

Pas question que l'encadrement soit, comme aujourd'hui, sommé d'assurer la reprise de l'activité sans moyens et de se « débrouiller » quant aux mesures de sécurité !

Les exigences doivent être claires et systématiques et garantir notamment :

- Le respect des distances de sécurité (1 mètre étant un minimum en deçà des dispositions adoptées dans la majeure partie des autres pays (1,5 m en Allemagne...). Pour rappel, l'enquête montre que durant le confinement ceci n'était pas assuré dans 33 % des cas. (Proposition 9)
- La réorganisation du travail pour limiter un maximum les contacts sociaux. Pour rappel, l'enquête montre que pendant le confinement, 60 % des salarié·es voyaient plus de 6 collègues par jour (et 20 % plus de 20) (Proposition 10)
- Le port de protections pour tou·tes les salarié·es en contact avec du public ou d'autres salarié·es ou avec des surfaces souillées. Pour rappel, l'enquête montre que ceci n'était pas assuré dans un tiers des cas (Proposition 11)

- L'arrêt maladie immédiat et le test systématique pour tou·tes les salarié·es présentant le moindre symptôme, ainsi que pour tou·tes celles et ceux ayant été en contact. Pour rappel, l'enquête montre que ceci n'était pas assuré dans 63 % des cas (Proposition 12)
- La mise en place de dispositions évitant aux salarié·es d'avoir à prendre les transports aux heures de pointe (prise en charge des modes de transports alternatifs, modification des horaires de travail...). Pour rappel, l'enquête montre que ce n'était pas garanti dans plus de 90 % des cas. (Proposition 13)

Axe 3 – En finir avec le télétravail en « mode dégradé »

La prolongation du télétravail pour limiter les contacts sociaux ne peut se faire dans les conditions qui ont prévalu durant le confinement. Là où il est organisé et encadré, hors crise sanitaire, le télétravail est pratiqué en moyenne entre 1 et 2 jours par semaine par les personnels éligibles.

Le télétravail a été étendu en vertu de l'urgence sanitaire à de nombreux salarié·es et entreprises qui ne le pratiquaient pas jusque-là et l'enquête Ugict-CGT démontre le caractère maltraitant que revêt le télétravail à temps plein en mode dégradé et improvisé avec :

- une intensification du travail ;
- une fragilisation du collectif de travail ;
- une surcharge de travail pour certains salariés en même temps que d'autres sont en sous-charge, les deux créant des facteurs de risques psychosociaux.
- une porosité accrue de la frontière entre la vie personnelle et professionnelle
- des modes de management qui montrent leurs limites.

Cette situation d'exception ne peut devenir la norme.

- L'Ugict-CGT demande la présentation d'un bilan sur l'organisation du télétravail dans les CSE, CSST et CHSCT. (Proposition 14)
- Le maintien du télétravail doit être conditionné à l'ouverture de négociations immédiates avec tous les employeurs sur ses conditions d'organisation. (Proposition 15)

Depuis les ordonnances Travail de 2018, la mise en place d'un avenant au contrat de travail et d'un accord collectif n'est plus obligatoire pour organiser le télétravail, une charte unilatérale de l'employeur voire un accord "par tout moyen" avec le salarié suffit.

Le bilan de la généralisation du télétravail hors de tout cadre négocié démontre la nécessité de mettre en place systématiquement un accord d'entreprise.

Il s'agit notamment de garantir :

- La prise en charge de l'intégralité des outils de travail par l'employeur, conformément à l'obligation générale prévue par le code du travail (ordinateur, téléphone, connexion, fauteuil et bureau ergonomique, logiciels...) (Proposition 16)
- Le respect du temps de travail et du droit à la déconnexion, la définition de plages de travail pendant lesquelles le/la salarié doit être joignable (Proposition 17)
- Un management adapté au travail totalement à distance, une adaptation des objectifs de travail... (Proposition 18)
- Des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles et de protection des victimes (Proposition 19)
- L'accès à internet haut débit, avec la sécurisation des connexions et des données qui transitent par la mise en place de VPN du domicile au serveur et/ou au poste informatique sur le lieu de travail habituel. (Proposition 20)

Enfin, l'Ugict-CGT interpelle le gouvernement : au vu de l'ouverture limitée et encore très aléatoire des crèches et écoles le 11 mai, il est indispensable de garantir à tous les parents qui devront prendre en charge leurs enfants sur tout ou partie du temps scolaire, le droit à absence rémunérée à 100 %. Pas question que les télétravailleurs restent exclus des droits à arrêts pour garde d'enfants ! (Proposition 21)

Doter l'encadrement de moyens pour réguler le travail.

(Proposition 22)

Dans la régulation du travail, l'encadrement doit pouvoir prendre en compte le caractère maltraitant que peut revêtir le télétravail à temps plein forcé et ou improvisé.

La conduite opérationnelle de l'activité doit être fondée sur la charge de travail réelle et prendre en compte l'isolement des agents de leur collectif de travail.

Le télétravail à temps plein forcé et ou improvisé et son encadrement ne doivent en aucun cas se faire au détriment du rôle contributif des cadres sur les choix de gestion et la régulation du travail des équipes.

La charge de travail doit être diminuée et prendre en compte les contraintes d'environnement personnel et familial qu'un télétravail constant impose au détriment de la qualité de vie et de la santé notamment mentale.

Axe 4 – Permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités

Droit d'alerte suspensif, droit à l'information et droit d'alternative

Afin de garantir la bonne application, au plus près du terrain, des dispositions permettant d'assurer la protection des équipes de travail et la prévention des risques professionnels, l'Ugict-CGT revendique pour l'encadrement un droit d'alerte

suspensif pour stopper la mise en œuvre d'une directive ou d'une consigne susceptible de compromettre la sécurité des salariés, des fournisseurs, des prestataires et des clients de l'entreprise. (Proposition 23)

En amont de ces situations, les personnels d'encadrement doivent bénéficier d'un droit à l'information intégrale sur les choix stratégiques de l'entreprise et d'un droit à la formulation d'alternatives pour pouvoir exercer leurs responsabilités sociales, économiques et environnementales. (Proposition 24)

La conjugaison de ces droits doit les soustraire à la fausse alternative : se soumettre à des directives contraires à l'éthique professionnelle ou se démettre de leur emploi.

La transposition rapide et ambitieuse de la directive européenne sur les lanceurs d'alerte doit permettre de combler les défaillances de la loi Sapin 2 et de renforcer les logiques de prévention (Proposition 25)

À ce sujet, voir la lettre ouverte adressée le 7 novembre 2019 à Emmanuel Macron à l'initiative de l'Ugict-CGT par 50 ONG, syndicats et SDJ. Depuis, ce courrier est resté sans réponse.

Si l'alerte de Li Wenliang, Médecin ophtalmologue à l'hôpital de Wuhan en Chine avait été entendue, le Coronavirus n'aurait sans doute pas dépassé les frontières chinoises. De même, si les alertes des soignant·e.s français·es sur l'impréparation en cas de crise sanitaire avaient été prises en compte, la crise n'aurait pas été si violente en France.

Sécuriser la délégation de pouvoir et de responsabilité.

L'enquête montre une grande ignorance sur les risques juridiques encourus par les personnels d'encadrement tant au plan pénal que civil.

Pour une obligation de formation sur la délégation de pouvoir et de responsabilité (Proposition 26)

Le premier axe de sécurisation pour ces personnels ainsi que pour les équipes dont ils ont la responsabilité est la formation sur la délégation de pouvoir et de responsabilité. La multiplication de ces formations, par des organismes agréés et indépendants, permet en elle-même de prévenir de nombreuses situations à risque et d'éviter que des directions d'entreprise ne se défaussent sur leur encadrement.

Pour une délégation de pouvoir ou de responsabilité circonscrite et consentie (Proposition 27)

L'étendue de la délégation de pouvoir doit être circonscrite, son contenu librement consenti et public.

Pour accomplir sa mission, le délégataire doit être investi de l'autorité suffisante, posséder les connaissances techniques et juridiques nécessaires et disposer des moyens matériels, humains, financiers et techniques requis.

Repenser le travail en présentiel

L'encadrement de proximité, pour sécuriser le travail en présentiel de l'ensemble des salariés, doit disposer de la latitude nécessaire pour intervenir sur le contenu du travail, pour établir les priorités "métiers", doit disposer des moyens, y compris budgétaires, pour réorganiser les plages de travail, les équipes et les espaces de travail. (Proposition 28)

Décloisonner le travail

Donner à l'encadrement toute l'autonomie nécessaire pour décloisonner le travail, établir de la transversalité dans son organisation, co-organiser avec les salariés les collectifs pertinents pour plus de synergies. (Proposition 29)

C'est un axe majeur pour en finir avec les mécanismes d'individualisation et d'isolement qui nuisent à l'efficacité du travail tout en générant de forts risques psychosociaux.

Réviser les pratiques managériales, les objectifs et missions à l'aune de la crise sanitaire (Proposition 30)

Ce contexte de travail en mode dégradé sera à prendre impérativement en compte :

- lors de l'évaluation annuelle pour apprécier la qualité du travail accompli.
- pour recentrer l'activité sur les fonctions essentielles (moins de *reporting*, et abandon de la "gouvernance par les nombres")
- Repenser les rapports entre tous les acteurs (fournisseurs, sous-traitants, distributeurs, maillage territorial par les administrations)
- Former l'encadrement à la gestion de crise
- Former à l'élaboration et la mise en œuvre des plans de continuité d'activité, et des plans de reprise d'activité (PRA) prenant tout autant en compte les fonctions métiers que les fonctions supports
- Fonder ces plans sur des analyses transversales des actions et des acteurs (internes ou externes), les analyses sectorielles, trop cloisonnées, étant inopérantes
- Accorder des droits d'intervention aux personnels d'encadrement sur les choix stratégiques de production, de commercialisation et sur les orientations de la recherche et du développement,

Axe 5- Réduire le temps effectif de travail pour protéger les équipes et sécuriser l'activité

La période a été marquée par l'inadéquation ou la carence de plans de continuité d'activité qui pèsent grandement sur le recul économique à ce jour enregistré.

Des équipes de travail à l'effectif étriqué sont des facteurs de fragilisation pour faire face à une crise sanitaire : il suffit que l'épidémie atteigne quelques individus pour compromettre toute l'activité.

Plutôt que d'augmenter la durée hebdomadaire ou annuelle de travail, au risque de surexposer et d'affaiblir les personnels par une charge et un temps de travail excessifs, il convient de débloquent les budgets pour opérer des recrutements, réduire le temps effectif de travail et répartir l'activité sur un plus grand nombre d'individus pour la sécuriser. (Proposition 31)

Axe 6 – En finir avec les organisations de travail pathogènes

L'installation dans la durée de la crise sanitaire doit amener à revoir immédiatement les organisations du travail pathogènes qui ont été dictées par l'objectif unique de réduction des coûts

Supprimer les open space déshumanisants et dangereux

(Proposition 32)

Le développement d'Open Space bien au-delà de la norme Afnor qui limite à 10 le nombre de salarié·es dans un Open Space a traduit dans l'espace la taylorisation du travail intellectuel. Accompagné d'une organisation en "flex office", sans bureau attitré, il a comme objectif central de faire économiser des m2 aux entreprises et de baisser leurs frais immobiliers.

Pour la qualité du travail c'est autre chose et, au lieu du travail en équipe promis, les open space se sont transformés en organisation déshumanisante, niant l'individualité et le professionnalisme, contraignant les salarié·es à travailler avec des écouteurs pour pouvoir se concentrer.

Les open space traduisent et accompagnent la standardisation du travail intellectuel. Avec la crise sanitaire, les open space se révèlent de redoutables bouillons de culture, encore plus quand ils sont en flex office ! Qu'un salarié·e contracte le Covid-19 et c'est tout le plateau qui sera contaminé. Y mettre fin relève donc de l'urgence sanitaire !

Réinternaliser les emplois

(Proposition 33)

Il faut lancer un mouvement de ré-internalisation des emplois dans l'intérêt économique, social et sanitaire de notre pays et de nos entreprises.

Le bilan de la généralisation de la sous-traitance, y compris sur les fonctions les plus

qualifiées (ingénierie, numérique, fonctions RH...) démontre que cela ne se traduit pas par une baisse des coûts, tant la sous-traitance engendre des frais de structure voire de coût du capital quand il faut rémunérer des actionnaires, mais que sa mise en place obéit d'abord aux normes comptables du *Wall Street Management*, avoir une organisation "agile" avec un minimum de salarié·es et donc d'engagements d'avenir.

Pour les intérêts économiques de moyen long terme, c'est une organisation catastrophique qui ne garantit pas la maîtrise des savoirs faire, met en danger les secrets industriels et se traduit en général par une dégradation du travail réalisé qui ne s'inscrit plus dans le long terme ni dans le collectif de travail. Son bilan social est connu avec une casse du collectif de travail et la baisse des droits des salarié·es sous-traité·es.

Son bilan sanitaire s'avère maintenant explosif : comment en cas de contamination, retracer les contacts sociaux de salarié·es qui travaillent dans de multiples entreprises ? Comment mettre en place de vraies mesures de prévention et de suivi avec une multiplicité de donneurs d'ordre et d'employeurs ? Par exemple, durant le confinement, les prestataires en ingénierie informatique (ESN, CGI, Cap Gemini, Accenture, ATOS...) étaient incapables d'indiquer aux représentant·es du personnel quel était le lieu de travail de leurs salarié·es !

Des mesures contre la crise économique et sociale

Axe 7 – Des mesures immédiates contre la crise sociale

Alors même que les entreprises étaient massivement aidées par l'Etat, avec la prise en charge à 100 % du chômage partiel, le report des cotisations et impôts et la mise en place de prêts garantis, au mois de mars 2020, 177 500 personnes supplémentaires se sont inscrites au chômage en mars (+ 3,1 %). La dernière fois que l'on avait enregistré une hausse aussi fulgurante, c'était en avril 2009 (+ 86 300) ...

Après avoir mis fin au contrat des précaires, de nombreuses entreprises mettent maintenant à l'ordre du jour des licenciements, avec des plans de départs dits volontaires, des PSE, ou des ruptures conventionnelles.

Le chantage à l'emploi joue à plein, et notre enquête montre que ce sont plus d'un tiers des salarié·es qui dès le mois d'avril considéraient que leur emploi était menacé.

Dans ce contexte, le préalable est l'abandon pur et simple de la réforme de l'assurance chômage, qui durcit drastiquement les conditions d'indemnisation et instaure la dégressivité des allocations chômage pour les cadres.

Renforcer le rôle de l'APEC, conforter ses moyens et missions

(Proposition 34)

La qualité des missions accomplies par l'Agence pour l'Emploi des Cadres est

unanimement reconnue. La flambée du chômage engendrée par la récession n'épargne pas les cadres et appelle un renforcement des moyens mobilisés au service de leur emploi : identification de ce que seront les besoins du monde d'après, actualisation et diversification des savoirs et des savoir-faire des personnels d'encadrement pour sécuriser leurs parcours professionnels et satisfaire les nouvelles demandes.

Il convient également de renforcer les moyens dévolus à l'accompagnement des jeunes diplômés, qui seront, avec les seniors, les premiers à pâtir de la crise économique

Ce n'est qu'à cette condition que les PME et TPE, dont le rôle est toujours central dans la décroissance du chômage, trouveront les profils en adéquation avec leurs besoins.

Ceci nécessite la sécurisation financière de l'APEC autour de son mandat de service public

Assurer de nouvelles ressources pour l'assurance chômage : dé plafonner les cotisations et les allocations des cadres

(Proposition 35)

Alors que plus d'un demandeur d'emploi sur deux inscrit à pôle emploi n'est pas indemnisé, l'urgence est d'augmenter les ressources de l'UNEDIC pour garantir des allocations à l'ensemble des privé·es d'emploi.

La CGT et son Ugict proposent de longue date une mesure simple et très efficace : dé plafonner les cotisations et les allocations des cadres supérieurs.

Alors qu'elles sont aujourd'hui prélevées seulement sur la part des salaires inférieure à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, verser des cotisations et allocations en prenant en compte l'intégralité des hauts salaires dégagerait 800 millions d'euros annuels de ressources supplémentaires. Ceci mettrait principalement à contribution les grandes entreprises et permettrait aux cadres supérieurs d'être mieux protégés.

Axe 8 – Protéger notre économie et engager dès maintenant sa transformation

Conditionner les aides publiques à la suppression des dividendes et enclencher la transition sociale et environnementale

(Proposition 36)

Cette enquête démontre que les salarié·es ont déjà payé la crise : 55 % des cadres, 45 % des professions intermédiaires et 40 % des ouvriers employés nous disaient à la mi-avril avoir déjà perdu des jours de congé. De même, la majorité des salarié·es en chômage partiel ou en arrêt maladie ont vu leurs revenus baisser. Par contre, au-delà de quelques annonces spectaculaires, la plupart des grandes entreprises continuent à distribuer des dividendes.

Les négociations se développent maintenant dans les entreprises autour d'accords dit « de solidarité ». Le principe ? Prélever des jours de congés ou de RTT notamment aux cadres pour maintenir à 100 % la rémunération du chômage partiel des autres salarié·es au lieu du minimum de 84 % assuré par l'Etat.

Une belle opération Robin des bois ? Non, un magnifique tour de prestidigitation, qui, sous couvert de solidarité conduit les salariés à définir entre eux les modalités d'un recul de la masse salariale afin de préserver les profits. À long terme, ces stratégies de division sont mortifères et dangereuses car elles fracturent le collectif de travail.

Ainsi, ceux-là mêmes qui imposent des reculs aux salariés au prétexte de compétitivité, hypothèquent l'efficacité économique de long terme des entreprises en divisant le collectif de travail.

Il convient au contraire de conditionner les aides publiques à la suppression des dividendes, à l'interdiction des licenciements et à la transformation de l'outil productif pour répondre aux enjeux environnementaux et sociaux.

La conditionnalité des aides publiques peut aussi être un levier pour inciter au changement d'objet social et de gouvernance de l'entreprise (voir ci-dessous).

Les CSE doivent être dotés d'un droit suspensif sur les aides publiques.

Des mesures pour protéger nos entreprises et notre industrie

Les difficultés économiques, notamment pour notre tissu de PME/ETI attirent déjà les prédateurs financiers, fonds vautours comme fonds souverains, à la recherche de nos brevets et de notre savoir-faire.

Alors que les prévisions indiquent que le nombre de faillites va augmenter de 25 %, il faut mettre en place des mesures immédiates pour sécuriser nos entreprises et notamment :

- Un élargissement des obligations de transparence et de l'information des IRP permettre aux CSE de disposer de droits d'informations renforcés et élargis et de moyens supplémentaires, leur permettant de connaître la situation et la stratégie des investisseurs, les pactes d'actionnaires, et la situation de l'ensemble de la chaîne de production à laquelle ils sont intégrés, du groupe donneur d'ordre, aux filiales et sous-traitants. (Proposition 37)

- Une information et un droit de reprise prioritaire des salariés. Aligner le droit de reprise sur le droit existant en cas de dépôt de bilan, permettrait déjà aux salariés d'être à égalité avec le PDG à la table des négociations. Il faut ensuite réformer en profondeur les tribunaux de commerce, empêchant le clientélisme et garantir une prise de décision faisant primer les intérêts de long terme. Le renforcement de leurs prérogatives permettrait, par exemple, aux salarié·es de les saisir de façon préventive en fonction de l'évolution de l'endettement. (Proposition 38)
- Une protection vis-à-vis du rachat par des fonds souverains ou vautours, et notamment l'obligation d'une information du comité de groupe français ou européen en cas de rachat de plus de 5 % du capital, et un avis suspensif avec droit d'expertise sur les impacts économiques et sociaux (Proposition 39)
- Lutter contre le court-termisme boursier en autorisant la création d'actions à droits de vote multiple dans les sociétés cotées, comme cela se pratique en Europe du Nord, et des fondations d'actionnaires, comme cela se pratique aux Pays Bas, avec une représentation des salarié·es dans la fondation (Proposition 40)
- Le législateur doit aussi tirer les leçons de la dérégulation des années 80, qui est un des facteurs essentiels de la crise de 2008, et interdire les montages opaques diluant la responsabilité et permettant de s'exonérer de l'impôt. Les rachats d'actions doivent être strictement encadrés et faire l'objet d'une consultation du CE. Les achats d'entreprises par effet de levier (LBO) et les montages financiers permettant de transférer la valeur dans des paradis fiscaux doivent être combattus notamment par l'adoption d'une fiscalité dissuasive. (Proposition 41)
- Les salarié·e·s doivent être représenté·es dans l'ensemble des instances et notamment les conseils d'administration dans lesquels ils et elles doivent représenter au moins 50 % et être directement élu·es par les salarié·e·s. Dans les entreprises chargées de service public, les salarié·e·s doivent représenter un tiers des voix, le solde étant partagé à parts égales entre les représentant·e·s de l'État et/ou collectivités territoriales et ceux des usagers. (Proposition 42)
- Répondre aux besoins de financement de nos entreprises Il s'agit de mettre les banques et la finance au service de l'économie et faire baisser le coût du capital qui asphyxie les entreprises françaises. La Banque Publique d'Investissement doit être dotée de ressources à la hauteur de ses missions. Il est également indispensable de revoir ses missions pour en faire le cœur d'un pôle financier public, au service de l'économie réelle. Appuyés sur l'action de ce pôle financier public, les moyens de l'intervention publique dans l'économie (réglementation bancaire et financière, bonifications d'intérêts et garanties d'emprunts, nouvelle sélectivité de la politique monétaire) doivent permettre de réorienter les crédits bancaires vers des projets répondant à des critères précis en matière de création d'emplois et de valeur ajoutée, de formation et de recherche, de préservation des ressources naturelles. (Proposition 43)

- La fiscalité des entreprises doit cesser de favoriser les grands groupes et de frapper lourdement les PME. L'impôt sur les sociétés doit être alourdi pour les entreprises qui contribuent à la financiarisation de l'économie ; il doit être allégé pour celles qui favorisent l'emploi, les salaires, l'investissement, la préservation de l'environnement. Il s'agit bien sûr d'un enjeu européen et international, mais des mesures législatives, le renforcement des services fiscaux, et la fin du « verrou de Bercy » et de l'opacité sur les redressements fiscaux, permettraient de limiter considérablement la fraude et l'optimisation fiscale. (Proposition 44)

Au-delà de l'objet social cosmétique introduit dans la loi suite au rapport Notat/Sénart, qui ne fonctionne qu'au volontariat et sans aucune norme contraignante pour garantir son respect, il est temps de généraliser une nouvelle définition juridique de l'entreprise sur quatre piliers : (Proposition 46)

1. Reconnaître que la mission de l'entreprise est une mission de création collective, de production d'un bien ou d'un service utile à la société, en modifiant la définition de la société figurant dans le code civil et en autorisant la création de société à objet social étendu. L'objet social étendu devra faire l'objet d'un contrôle par un comité approprié au sein de l'entreprise comprenant des membres, externes ou internes, désignés par les salariés.
2. Reconnaître en droit un statut au chef d'entreprise, distinct du simple mandataire désigné par les actionnaires.
3. Reconnaître que l'entreprise représente une communauté de travail engagée, et renforcer les droits des salariés à intervenir sur les choix de gestion quotidiens de l'entreprise.
4. Instituer une règle de solidarité, faire assumer par exemple aux actionnaires les coûts sociaux de courts et longs termes résultant des choix de gestion. Un « contrat d'éthique productive » pourrait en être l'outil. Dans ce contrat, les voix des actionnaires seraient modulées en fonction de la durée de leur engagement.

Planifier démocratiquement la mobilisation des filières industrielles vitales pour la santé et les besoins de la population

- Associer tous les acteurs économiques et sociaux, à commencer par les représentants des salariés, à la définition des productions prioritaires dans la lutte contre la pandémie. Recourir en cas de nécessité à la réquisition, à la nationalisation (Luxfer) ou à la création d'entreprises publiques. (Proposition 46)
- Organiser la relocalisation de la production à commencer par les filières stratégiques (médicament...) et surtout de nouvelles règles de coopérations industrielles, de partage des informations (brevets) pour émanciper l'industrie et les services de l'obsession de la rentabilité imposée par les multinationales et les marchés financiers. Ceci doit permettre la mise en place d'une économie circulaire avec circuits courts, éco conception, durabilité des produits, limitation et recyclage des déchets pour répondre au défi environnemental. (Proposition 47)

- Nouer les coopérations indispensables à l'échelle européenne et internationale. (Proposition 48)

Financer des investissements d'avenir sans mettre l'Etat et les entreprises en dépendance vis à vis des marchés financiers

Financer des investissements publics

- Des centaines de milliers d'embauches sont urgentes dans les hôpitaux et dans tous les services publics (éducation, recherche, transports, énergie, sécurité, justice...). Ce sont des dépenses d'avenir pour lesquelles on a besoin tout de suite de centaines de milliards d'euros. (Proposition 49)
- Pas question d'emprunter cet argent sur les marchés financiers. Il faut de nouvelles ressources fiscales (rétablissement de l'ISF, renforcement et modulation de l'impôt sur les sociétés pour les grands groupes) mais cela ne suffira pas. (Proposition 50)
- Plutôt que d'injecter 1 050 milliards d'euros d'ici à la fin de l'année sur les marchés financiers, la BCE doit utiliser son pouvoir de création monétaire pour convertir les dettes publiques des États de la zone euro en avances non remboursables et pour financer à taux négatifs de nouveaux projets, démocratiquement décidés, pour le développement des services publics et des infrastructures. La Banque européenne d'investissements et, en France, la Caisse des Dépôts et Consignations doivent servir de relais à ces avances de fonds, les traités européens actuels le permettent déjà. (Proposition 51)

Financer un développement économique fondé sur la valorisation des capacités humaines

- Mise en place, sous l'égide de fonds régionaux et d'un Fonds national pour l'emploi solidaire, d'un dispositif exceptionnel de crédits bonifiés à taux négatifs, refinancés par la BCE, pour les entreprises, particulièrement pour les PME, à condition qu'elles s'engagent à maintenir l'emploi et les salaires. (Proposition 52)
- Nouveaux pouvoirs des CSE pour alerter en cas de non-respect de ces engagements. (Proposition 53)
- Création d'un « livret d'épargne emploi-industrie » pour orienter l'épargne des Français vers les investissements favorables à l'emploi, à l'écologie et au développement des capacités humaines. (Proposition 54)
- Mise en réseau de la CDC et de son groupe (BPI France, Banque postale), de la Banque de France, des administrations économiques, des réseaux bancaires mutualistes ou nationalisés dans le cadre d'un pôle financier public animé d'une mission de mobilisation du crédit et de l'épargne en faveur d'investissements répondant à des critères d'efficacité sociale (emploi, salaires, conditions de travail), économique (création de richesses dans les territoires) et écologique (économies d'énergie et de matières premières...). (Proposition 55)

Axe 9 – Relancer l'économie par des investissements d'avenir dans les services publics, l'économie des soins, la transition environnementale, la recherche et les qualifications

Investir dans les services publics et l'économie des soins

(Proposition 56)

La crise du covid-19 a montré à quel point la France avait détérioré les services publics de santé et de soins, avec des plans d'austérité drastiques (baisse du nombre de lits, mode de gestion privée des hôpitaux...).

Un plan de relance économique doit s'appuyer sur une nouvelle politique publique de santé et de soins, abrogeant les décisions retenues jusqu'alors (notamment les demandes d'économie sur les budgets des hôpitaux ; la tarification à l'acte...) et la mise en œuvre d'un plan d'urgence pour faire face à la pandémie avec un plan de recrutement important et une revalorisation de leurs rémunérations.

Au-delà, c'est toute l'économie des « soins aux autres » qui doit être réinvestie, pour faire face aux urgences en matière de dépendance des personnes âgées, mais aussi prendre soin des jeunes et des handicapé·es.

Pas question de laisser la finance continuer à spéculer sur la prise en charge de nos ainé·es ou de nos enfants ! Un grand plan d'investissement public doit permettre de rouvrir massivement et en proximité des lits dans les hôpitaux, de créer un grand service public de la petite enfance et de d'aide à l'autonomie pour les personnes âgées dépendantes.

Une étude publiée par la Confédération syndicale internationale en 2016 dans le cadre de sa campagne « Investir dans l'économie des soins », évalue qu'un investissement de 2 % du PIB dans l'économie des soins dans sept pays permettrait de créer plus de 21 millions d'emplois et d'aider les pays à relever le double défi du vieillissement de la population et de la stagnation économique.

Investir dans l'économie de soins (au sens large) permet de changer de paradigme : créer des emplois, relancer l'économie, revaloriser les professions du « soin aux autres », en améliorer les conditions de travail, les salaires, et ainsi aller vers une société plus égalitaire, plus juste, où le bien-être est la valeur fondamentale, où l'utilité sociale de toutes les professions « du soin » sera reconnue.

Pour les femmes, l'impact est doublement émancipateur : une amélioration de la qualité de leurs emplois, le secteur du soin étant très majoritairement féminisé, et une émancipation des tâches ménagères, alors que la prise en charge des personnes

dépendantes (enfants, handicapé·es et personnes âgées) est toujours très majoritairement assumée par les femmes.

(Re)Mettre en place une capacité d'action et d'anticipation stratégique en matière sanitaire

(Proposition 57)

Pour faire face à la survenue de nouvelles pandémies, dont l'OMS énonçait le risque élevé dès 2018, il convient de (re)créer en France un établissement public administratif rattaché au Ministère de la Santé, organisant et maintenant en capacité opérationnelle la réserve sanitaire (professionnels de santé réservistes), et investie des pouvoirs les plus étendus pour identifier les produits de santé stratégiques et en gérer les stocks.

L'établissement devra être doté du budget et de la latitude décisionnelle nécessaires pour passer sans délai toute commande utile en période de crise sanitaire. Son pilotage sera confié à des professionnels de santé rompus à la gestion des crises sanitaires en France ou à l'étranger.

Reconnaître les qualifications, et revaloriser les métiers à prédominance féminine

(Proposition 58)

La crise sanitaire a montré combien la rémunération des soignant·es, notamment de celles et ceux qui exercent dans le public, était déconnectée de leur niveau de qualification. Elle a aussi montré à tous les parents qui ont été contraint de faire l'école à la maison qu'enseigner est un métier hautement qualifié. Des professions dans lesquelles les femmes sont majoritaires, et notamment les infirmières (87 % de femmes) et aides-soignantes (91 % de femmes), les enseignant·es (près de 70 % de femmes) ...

Ces métiers sont considérés comme des « métiers de femmes » pour éduquer, soigner, assister, nettoyer, écouter, coordonner... bref faire appel à des « compétences présumées innées », si « naturelles » quand on est femme... Or ces métiers sont structurellement dévalorisés, et la CGT se bat depuis longtemps pour qu'ils soient revalorisés. Cette dévalorisation est l'un des facteurs expliquant les 26 % d'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Pour revaloriser ces métiers, il faut exiger que la loi soit enfin appliquée car elle prévoit l'égalité de salaire pour un travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale. La loi exige en effet d'appliquer l'égalité salariale entre emplois différents mais considérés de même valeur. Et donc de comparer la valeur des emplois très féminisés avec d'autres emplois à prédominance masculine.

Et quand on regarde de près les compétences et qualifications mises en œuvre dans les métiers féminisés, on constate le plus souvent leur sous-valorisation : par exemple, les

diplômes des métiers de service ne sont toujours valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels. La dimension « relationnel » dans les métiers de services est considérée comme une qualité personnelle, niant ainsi les connaissances et l'expérience professionnelles pourtant indispensables.

Les responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées ont bien souvent une moindre reconnaissance que les responsabilités budgétaires ou financières. Être constamment interrompue ou effectuer une multitude de tâches différentes au sein d'un même métier n'est pas reconnu comme de la polyvalence professionnelle.

Soutenir – physiquement et psychiquement – un patient en fin de vie, apporter des soins à domicile sans équipements professionnels ou encore passer des milliers d'articles par heure à une caisse, tout en maintenant un sourire commercial, représentent des formes de pénibilité et de charges physiques ou nerveuses, non reconnues dans ces emplois...

À titre d'exemple, le salaire des infirmières en France est l'un des plus bas de tous les pays développés : inférieur de 9 % au salaire moyen français, alors qu'en Allemagne, une infirmière gagne 10 % de plus que le salaire moyen allemand ou en Espagne, 28 % de plus (OCDE, données 2017).

L'État se doit de donner l'exemple, en tant qu'employeur, en revalorisant immédiatement les emplois et carrières à prédominance féminine de la fonction publique. Il doit aussi s'engager en tant que financeur des secteurs sanitaires, sociaux, éducatifs et de la dépendance !

Dans le privé, l'Etat doit imposer la renégociation immédiate des classifications des métiers à prédominance féminine pour garantir une revalorisation des grilles et le respect de la loi.

Investir dans la recherche et l'enseignement supérieur

(Proposition 59)

La crise du Covid-19 a démontré combien préserver des capacités de recherche fondamentale de long terme était indispensable. Le financement par projet a au contraire conduit à orienter notre recherche sur le long terme, nous privant ainsi de toute possibilité d'anticipation stratégique. Si les recherches lancées sur le SRAS en 2009 avaient été financées et prolongées, nous ne serions pas aujourd'hui dans de telles difficultés.

En limitant à 2,2 % la part du PIB consacré à la recherche, la France est bien loin des objectifs européens. Il convient de mettre en place une loi de programmation pour atteindre sans attendre 3 % du PIB consacré à la recherche dont au moins 1 % à la recherche publique, évaluer, remettre à plat et conditionner strictement le Crédit Impôt Recherche et sortir du financement par projets qui soumet l'ensemble de la recherche au court terme.

Pour se garantir un avenir, la France doit sortir les étudiant·es et les universités de la paupérisation scandaleuse dans laquelle les pouvoirs publics les ont installés. Un plan d'investissement massif dans l'enseignement supérieur et la recherche doit nous permettre de relever les défis de la transformation environnementale et numérique notamment.

Décarbonner notre économie

(Proposition 60)

L'ADEME estime entre 500 000 et 900 000 créations d'emplois si la France investit massivement dans la transition énergétique.

Il convient de mettre en place un plan d'investissement dans de grands projets d'infrastructures dans l'énergie (stockage de l'électricité, recyclage de nos déchets nucléaires, batterie électrique, développement des énergies renouvelables) les transports et notamment le fret ferroviaire, ou encore la rénovation énergétique des logements et bâtiments.

Ces grands projets devront assurer à terme le mix énergétique ainsi que les engagements bas Carbone que la France s'est fixés.

L'Ugict, la CGT des Ingés Cadres Techs présente

Le monde du travail en confinement : une enquête inédite



Rapport d'enquête | 60 propositions
via [LutteVirale.fr](https://luttevirale.fr)