



LA LETTRE DE LA MICHODIERE

Bulletin d'information édité par le SNFOCOS – Sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain POULET, Directeur Gérant

15^e année

N° 717

Hebdomadaire

Le 24 Juillet 2009

N° 028 - 09

Prévention et lutte contre la pandémie grippale : Les IRP sont concernées

Face à la menace que représente l'épidémie de grippe, les autorités publiques ont mis en place un plan de prévention et de lutte « pandémie grippale ». Cette menace est particulièrement redoutable par ses conséquences sur le plan humain mais aussi par ses effets déstabilisants sur la société et l'activité économique. Dans un tel contexte, les entreprises devront prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la continuité de leurs activités le plus longtemps possible et au plus haut niveau possible tout en assurant la protection des personnels exposés.

Dans la pratique, les entreprises et leurs salariés seront en effet concernés en cas de propagation de l'épidémie, qu'elle soit localisée ou généralisée (pandémie). Dans ce cas, les conséquences sur l'absentéisme et les conditions de travail et d'emploi seront très importantes. De plus, les mesures de prévention et de protection en milieu professionnel contribueront à limiter la diffusion de l'épidémie.

Dans ce contexte, l'administration a chargé les services déconcentrés du travail, en particulier l'inspection du travail de veiller à ce que les entreprises mettent en œuvres les mesures de prévention et de protection que justifie cet événement exceptionnel. Il s'agit en l'occurrence de mesures collectives mais aussi de mesures propres à assurer la protection individuelle de leurs salariés.

L'anticipation

Les inspecteurs du travail sont chargés d'une mission de sensibilisation auprès des chefs d'entreprise comme des délégués syndicaux et des représentants du personnel. Il est nécessaire, pour les entreprises, de concevoir un « plan de continuité » et d'actualiser le *document unique* ainsi que le *programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail*. Il s'agit de prévoir l'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail d'un événement de cette nature.

Les médecins du travail doivent jouer un rôle déterminant dans ces procédures d'anticipation.

Suite page 2...

Sommaire : **Pages 1 à 3** : Prévention et lutte contre la pandémie grippale : les IRP sont concernées.
Page 3 et 4 : Les cadres agiront ou disparaîtront ! **Pages 4** : Le Président de la République contre les amnisties ? Et pourtant... **Page 5** : Le salaire des femmes... « Yes we can ».

Mise en œuvre des mesures de prévention et d'adaptation de l'organisation en cas de réalisation du risque

Selon l'analyse de l'administration du travail, dans la plupart des situations envisageables, le risque lié à une pandémie grippale ne peut pas être juridiquement qualifié de risque professionnel. Les rares exceptions concernent les activités déjà encadrées par la réglementation propre au risque biologique. Dans d'autres cas, le risque de contamination massive d'origine environnementale pourra être introduit dans l'entreprise du fait des contacts avec le public (surexposition au danger).

Il apparaît que, dans tous les cas, une pandémie occasionnerait à grande échelle une sérieuse dégradation des conditions de travail et de l'organisation interne, dégradation pouvant générer des risques aggravés ou nouveaux, professionnels ou non. Il convient donc d'en tirer les conséquences en matière d'organisation, de prévention et de protection ainsi qu'en matière de relations contractuelles, individuelles et collectives de travail.

Il est rappelé à cette occasion que, en application de l'article L 230-2 du code du travail (prévention des risques professionnels), l'employeur a une obligation de sécurité de résultat à l'égard de son personnel. Par ailleurs, lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental, l'employeur est alors tenu, au minimum, à une obligation de moyen. En conséquence, compte tenu des recommandations des autorités publiques, il doit faire preuve de prudence, de diligence et de vigilance dès l'étape d'actualisation de l'évaluation des risques.

Quatre grands types de situation sont identifiés par ordre d'importance, les deux dernières étant à risques particulièrement élevés :

- les salariés travaillent à distance et ne sont pas exposés à des contacts humains du fait de leur activité. Il revient à ces derniers de se conformer aux consignes générales ;

- les salariés sont présents sur leur lieu de travail et sont exposés au risque environnemental général (situation la plus fréquente). Il revient à l'entreprise d'appliquer en son sein les consignes générales de manière renforcées.

- les salariés sont exposés régulièrement à des contacts étroits avec le public du fait de leur profession. Dans ce cas, la qualification de « risque professionnel » ne saurait être totalement exclue, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond. Il revient à l'employeur de mettre en place les mesures nécessaires.

- les salariés sont exposés directement au risque en raison de la nature même de leur activité professionnelle. La réglementation propre au risque biologique s'applique alors avec plus de vigilance compte tenu du contexte.

Toujours sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond, le recours au droit de retrait par un salarié ne pourra être exercé que de manière exceptionnelle.

Le CHSCT (ou à défaut les délégués du personnel) devra être informé ou consulté sur les mesures de prévention envisagées ainsi que celles mises en œuvre. La participation de l'inspecteur du travail à la réunion consacrée au plan de continuité est souhaitable.

Suite page 3...

Le Comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) devra être informé des mesures d'organisation (notamment celles inscrites dans le plan de continuité) prévues en fonction de la phase de contamination (listes des postes indispensables à l'activité, aménagements d'horaires, organisation de la polyvalence, mise en place du plan de travail à distance...). Il devra être destinataire des informations économiques liées au fonctionnement dégradé de l'entreprise ainsi que des mesures d'accompagnement social des salariés venant travailler (transport, restauration...)

L'employeur peut impliquer les organisations syndicales dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise.

Gino SANDRI
Secrétaire national

En 2007, nous disions : les cadres subiront-ils ou agiront-ils ? En 2009, c'est plutôt : les cadres agiront ou disparaîtront !

Parce qu'ils ne cessent de subir, ils devraient agir de plus en plus, disions-nous. Certains on agit... URSSAF, CAF de Marseille, et quelques autres encore, qui ont réussi à faire bouger des lignes. Mais à bien y regarder, c'est bien peu par rapport aux 38000 cadres de l'institution.

Jadis, l'image traditionnelle du cadre était d'être un acteur de son entreprise : il avait un pacte, une relation de confiance avec l'entreprise. Aujourd'hui, ce pacte est très largement entamé.

Certaines formes de protection que connaissaient les cadres, par rapport à leur autonomie par exemple, sont aujourd'hui battues en brèche.

Tout est répertorié, objectivé, rationalisé et passé à la moulinette de critères, d'indicateurs, d'audits, de restructurations et mutualisations en tous genres, dont les motivations profondes sont avant tout financières et politiques.

Les cadres n'ont plus aucune prise directe sur la logique organisationnelle de leur entreprise (cf. regroupements d'agences, mutualisations, externalisations). Ils y participent pourtant mais ne sont plus éléments décisionnaires de rien.

Ainsi ferme t-on des agences et mutualise t-on des services, non pas parce qu'ils ne rendent pas le service attendu, mais parce qu'ils ne seraient pas assez rentables... effectivement rendus « non rentables » par les Directeurs d'organismes qui les rendent non rentables à petit feu en les vidant de toute substance. Vive les plateformes, dont tout le monde revient à l'extérieur !

L'autre très profond élément de démotivation est évidemment la rémunération.

Ce qui faisait autrefois le « deal » entre le cadre et son entreprise, c'était la notion de contribution – rétribution : je contribue aux objectifs de mon organisme et de l'institution mais je suis rétribué en échange et ma rémunération progresse.

Depuis novembre 2004, ce compromis est largement révolu et enterré.

D'un côté, la valeur du point évolue de façon inversement proportionnelle aux certitudes des signataires à l'époque ; d'un autre côté, la rémunération est désormais liée aux objectifs, à l'évaluation du n + 1 et en dernier ressort, à des budgets de « restriction » redistribués dans la plus grande opacité.

En définitive, même la réalisation ou le dépassement des objectifs ne garanti plus en rien l'évolution de la rémunération.

Les cadres sont devenus une « ressource » parmi d'autres, soumis aux pressions et aux logiques écomiques (dans tous les sens du terme) du ministère... logique ardemment relayée par le COMEX / UCANSS et exécutée sans faillir par les directeurs d'organismes.

Jusqu'à présent, il faut bien reconnaître que les cadres ne participent guère à des mouvements d'action collective, qu'il s'agisse de la défense des rémunérations ou de leurs conditions de travail.

Cela ne répondait sans doute pas à leur objectif, tout simplement parce qu'ils n'étaient pas encore suffisamment concernés par les logiques de rationalisation, de pression et de pouvoir d'achat en dégringolade.

Alors, pour 2009 et 2010, la vraie question est là : les cadres vont-ils agir... ou disparaître ?

Sauront-ils s'écarter de la démarche individuelle pour se regrouper et unir leurs forces ?

Ce n'est pas parce que l'on est cadre que l'on n'a pas de droits, individuels et collectifs, et que l'on ne peut pas être défendu par un syndicat.

Philippe WAL
Délégué Régional Ile-de-France

Le Président de la République contre les amnisties ? Et pourtant...

COMMUNIQUE DE PRESSE - Section fédérale du COMMERCE

Contact : Christophe LE COMTE

01 48 01 91 32 - 06 68 66 25 24

C'est fait, le Sénat vient d'entériner la loi sur le travail du dimanche qui remplace celle du repos dominical, par 165 voix contre 159.

Sans aucun doute, c'est une loi d'amnistie pour toutes ces enseignes qui méprisent les droits des salariés. Les lobbies passent avant l'intérêt des salariés, des petits commerçants et des clients. Au final, c'est ce dernier ensemble qui payera l'addition.

Elle remet en cause le modèle républicain : « Liberté, Egalité, Fraternité », en ne traitant plus les salariés de la même façon sur l'ensemble du territoire.

C'est une réelle volonté de la majorité parlementaire, puisque tous les amendements déposés au Sénat, de nature à encadrer la notion de volontariat et à préciser le paiement double, ont été rejetés.

Force Ouvrière ne compte pas en rester là !

Paris, le 23 juillet 2009

Le salaire des femmes... « Yes we can »

Parmi les nombreuses questions qui se posent actuellement aux personnels de l'institution, l'une d'entre elle est bien le pouvoir d'achat.

Or, les bilans Egalité Professionnelle Hommes / Femmes font régulièrement apparaître un **écart de salaire moyen en progression entre les hommes et les femmes**.

Certes, dans une Institution comme la nôtre, cet écart n'atteint pas les tristes sommets souvent constatés dans d'autres secteurs d'activité. Ce n'est pas un motif suffisant pour le passer sous silence.

Il serait donc utile que des mesures soient prises pour étudier concrètement les causes de cette disparité et y remédier avec une action programmée.

Rappelons que l'ORSE (**O**bservatoire sur la **R**esponsabilité **S**ociétale des **E**ntreprises), dans son répertoire sur les Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, aborde des thématiques très concrètes comme la mixité des métiers, l'accès des femmes à des postes de responsabilité, mais aussi les **plans d'action pour la résorption des écarts de rémunération**.




Des entreprises savent prendre le « taureau par les cornes » et mettre en œuvre des plans de résorption des écarts en y consacrant un budget spécifique, ne mettant pas en cause l'enveloppe dévolue aux frais de personnel.

Dans une période où l'on a souvent tendance à nous demander de nous remettre en question et de « regarder un peu les pratiques de l'extérieur » uniquement pour nous faire avaler les couleuvres des restructurations et autres « serrages de ceinture »... il y a visiblement d'autres aspects plus intéressants à prendre en exemple.

Alors même si notre institution est évidemment différente d'autres entreprises, avec d'autres enjeux, d'autres contraintes et d'autres montants financiers, ce qui compte c'est le principe et la volonté d'engager une démarche de rattrapage plutôt que de constater chaque année l'accroissement de l'écart.

Philippe WAL
Délégué Régional Ile-de-France

AGENDA

 Section Professionnelle de l'Encadrement.	9 septembre
 Bureau National	10 septembre
 Délégation Régionale Ile-de-France	21 septembre