



LE TRAVAILLEUR

Le journal de l'Union départementale CGT de Paris



PARISIEN



juillet/août 2020

n° 1227



Le Travailleur parisien,
publication mensuelle
de l'Union départementale
CGT de Paris
85, rue Charlot
75003 Paris
www.cgtparis.fr
tél. : 01 44 78 53 31
fax. : 01 48 87 89 97
tp@cgtparis.fr

Directeur de la publication
Benôit Martin

Responsable de la rédaction
Alain Bernier

Comité de rédaction
Francis Ambrois
Alain Bernier
Emmanuel Cottin
Karl Ghazi
Stéphane Paturey
Rémi Picaud
Kahina Seghir

Photos
Pierrick Villette
Alain Bernier
CGT

Mise en page
Frédéric Lebissonais
Jacqueline Colombo

Prix de la publication: 1 €
Imprimé par nos soins
N° CPPAP 0121S0637
ISSN : 0290 - 8727

**Changement de destinataire
ou d'adresse**
Toute demande de changement
d'adresse devra être faite au
Travailleur parisien (administration)
en précisant la nouvelle et
l'ancienne adresse.



L'AGENDA CGT

Mardi 25 août

Commémoration de la libération de la Bourse du travail

Jedi 17 septembre

Journée interprofessionnelle de grève et de manifestation

Mercredi 7 octobre

75 ans de la Sécurité sociale

Jedi 15 octobre

Manifestation nationale de la santé à Paris

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| ÉDITO | 3 |
| ACTUALITÉ REVENDICATIVE | |
| Formation professionnelle POUR UN SYSTÈME ÉGALITAIRE ET INTERACTIF | 4 |
| Ville de Paris « NOTRE CAHIER REVENDICATIF PREND EN COMPTE LES NOUVEAUX DÉFIS » | 6 |
| NextRadioTv LA GRÈVE EN DIRECT | 7 |
| Enseignants DE LA DÉVALORISATION À L'OPPROBRE | 8 |
| Spectacle UNE REPRISE TRÈS FRAGILE | 9 |
| UGICT - CGT | |
| UN ACCORD QUI PORTE LOIN | 10 |

édito

LE JOUR D'APRÈS ? LE RAPPORT DE FORCE !



Au sortir du déconfinement, il y a plus de deux mois, nous appelions toutes et tous, de tous nos vœux, à un « jour d'après », avec un gouvernement et un patronat qui tireraient les conséquences de la crise sanitaire pour revenir à des jours heureux tant clamés par Macron. Mais le remaniement ministériel, les négociations du Ségur de la santé, le discours de politique générale du nouveau Premier ministre, le plan de relance de l'UE vont tous dans le sens d'une continuité de l'avant-confinement.

Nous ne minimisons pas les conséquences économiques de la crise. Cependant, il n'est pas possible qu'au prétexte de la relance économique, nous avalions des couleuvres, courbions l'échine et payions l'addition en acceptant les plans sociaux, les licenciements économiques, les accords scélérats sur la durée du travail et des conditions de travail dégradées.

Fait historique, les salariés du groupe NextRadioTV (BFM, RMC, RMC Sports, BFM Paris) se sont mis en grève pour dire non à l'ajustement des effectifs au motif de la baisse des recettes publicitaires. Malgré la mobilisation des salariés, la direction d'Altice décide quand même de mettre en place un plan de départs volontaires.

Les personnels soignants, au travers des mobilisations des mardis de la colère, expriment leur colère, leur rage sur la gestion de la crise, ainsi que des revendications plus que légitimes sur l'avenir de la santé. Pour beaucoup, le Ségur de la santé ne répond en rien aux revendications.

Les livreurs cyclistes Frichti, auto-entrepreneurs pour un grand nombre et bien souvent sans papiers, n'ont pas hésité, malgré leur situation, à revendiquer leur régularisation. Une première dans la reconnaissance de travailleurs indépendants sans papiers. La CGT revendique la régularisation de tous les travailleurs sans papiers sur simple preuve de la relation de travail.

Macron, son gouvernement et le patronat affirment entendre les revendications des salariés et des citoyens. On peut malheureusement constater qu'ils ne prennent pas le chemin pour y répondre.

Que dire de la révocation d'Alex, de la RATP, pour fait de grève pendant la réforme retraite ?

Que dire de la situation d'Anthony, inspecteur du travail qui a juste voulu faire le sien, suspendue à la décision arbitraire de la ministre du Travail Elisabeth Borne ?

Que dire de la réforme de l'assurance-chômage, retirée mais dont le décret sur le retour aux règles d'avant le 1^{er} novembre ne s'appliquera pas aux personnes ayant perdu leur emploi avant le 1^{er} août 2020 ?

Que dire des milliards d'euros accordés aux entreprises dans le cadre des plans d'aide publique pour la relance de l'économie, sans contrepartie, et qui ne servent qu'à financer, par les contribuables, les différents plans sociaux, alors que dans le même temps les dividendes pleuvent pour les actionnaires ?

Le jour d'après ne doit surtout pas être cela. Nous devons nous atteler dès maintenant à une campagne de syndicalisation massive, créer un rapport de force inégalé, et être prêts le 17 septembre pour une rentrée placée sous le signe de la lutte victorieuse.

Alexia Muller, UD de Paris

Formation professionnelle

POUR UN SYSTÈME ÉGALITAIRE ET INTERACTIF

Pas un gouvernement qui n'y aille de sa réforme de la formation professionnelle, qui pourtant piétine, voire se dénature. Dans ce domaine aussi, le court-termisme est à l'œuvre. Large tour d'horizon sur cette question, absolument fondamentale.

La formation professionnelle devrait être une priorité. Qu'elle soit initiale, complémentaire ou de reconversion, qu'elle soit à l'initiative de son employeur, de Pôle emploi ou personnelle, elle permet non seulement de tenir son poste de travail mais aussi d'évoluer tout au long de sa carrière. Si des débats importants et des choix politiques sont survenus à l'époque néolibérale, avec un vocabulaire qui marque cette période (gestion des compétences, employabilité, compétitivité), d'autres moments fondateurs donnent toujours du sens aujourd'hui à l'enjeu de la formation professionnelle. Citons par exemple la création du Cnam en 1794, l'inscription du droit à la formation professionnelle dans le préambule de la Constitution de 1946, la création de l'AFPA en 1949, ou encore la loi de 1971 consécutive aux exigences de mai-juin 1968.

Plus près de nous, l'accord national interprofessionnel de 2003 a constitué un consensus sur les droits des salariés et les devoirs des employeurs, avec un ensemble de dispositifs de type « couteau suisse » articulant droits collectifs et droits individuels. Cet ANI est devenu une loi le 4 mai 2004. Quelques années auparavant, à la fin du xx^e siècle, des comparaisons européennes montraient que la France se caractérisait par une formation professionnelle peu individualisée et peu fondée sur le marché. Une certaine harmonisation européenne a donc ensuite été mise en œuvre...

Depuis 2004, au plus tard dans les deux ans suivant l'élection de chaque nouveau président de la République (en 2009, 2014 et 2018), une nouvelle loi était votée. À ce rythme, c'est un chantier permanent où seuls les spécialistes s'y retrouvent.

Avant d'entrer dans les différents dispositifs et de proposer quelques pistes, il convient de rappeler que le chômage est massif en France. Les manquements du système de formation professionnelle n'ont rien arrangé. Les réformes successives en matière de formation professionnelle ont-elles donné lieu à une formation massive des salariés ? Non. Certes, la démocratisation s'est produite, avec une envolée du taux d'accès à la formation : de 13 % au début des années quatre-vingt à 43 % en 2014. Mais, sur la même période, la durée moyenne des formations passait de 62 heures annuelles à 27. Au final, le nombre moyen d'heures annuelles de formation rapporté au nombre de salariés a grimpé de 11 heures en 1980 à

15 heures en 1992 avant de retomber à 12 heures en 2004, et c'est stable depuis (source : Centre d'études et de recherches sur les qualifications).

La création du DIF en 2003 a-t-elle augmenté de 20 heures par an le nombre effectif d'heures annuelles de formation par salarié ? Non, puisque le chiffre est stable depuis plus de quinze ans. Dans certains cas, les compteurs DIF ont été incrémentés de 20 heures par an sans être utilisés. Dans d'autres cas, le DIF s'est substitué au plan de formation. Les dépenses totales de formation professionnelle n'ont pas augmenté. D'un point de vue national interprofessionnel, bon an mal an, les dépenses de formation oscillent autour des 32 milliards d'euros. Un marché stable.

LE PLAN DE FORMATION N'EST MÊME PLUS OBLIGATOIRE

La récente réforme de 2018 se met progressivement en place. France Compétences est créée. Le CPF, qui a succédé au DIF, sera géré par la Caisse des dépôts. Il ne crédite plus des heures mais des euros (500 € par an). Les contributions des employeurs seront prélevées par l'Urssaf. Les conseils régionaux auront un moindre rôle de financement de l'apprentissage et perdent le pouvoir de régulation des CFA. Les OPCA ont fusionné et sont devenus des OPCO (opérateurs de compétence), occasionnant des pertes d'emploi dans ces organismes. L'AFPA est en très mauvaise posture, avec des salariés régulièrement en grève contre les fermetures de centres et les baisses d'effectifs. Dans les entreprises, le plan de formation n'est plus obligatoire. Et partout le mot « compétence » s'est imposé, reflétant une logique de court terme comparativement au mot « qualification », qui mise davantage sur le moyen et le long terme. On retrouve aussi cette logique dans la réforme du CNFPT, prévue par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 : plutôt que de qualifier les agents de la fonction publique territoriale, il s'agit de rendre leurs parcours professionnels « fluides ».

Comment modifier en profondeur le système français de formation professionnelle pour qu'il soit plus accessible et plus efficace ? D'abord, il faut s'appuyer sur le droit du travail, qui continue d'obliger l'employeur à assurer l'adaptation du salarié

à son poste de travail et à l'évolution de son emploi. Ensuite, il conviendrait de rétablir l'obligation d'élaborer un plan de formation dans les entreprises à partir d'un seuil social à définir. Par exemple, dans toutes les entreprises hors TPE. Pour aller vers une véritable sécurisation des parcours professionnels, la CGT revendique la mise en place de la sécurité sociale professionnelle, consistant en une continuité du salaire et des garanties individuelles et collectives, que l'on soit en emploi ou entre deux emplois.

Dans chaque entreprise, il devrait être planifié un ensemble d'actions de formation ayant trait à l'accueil et à l'insertion dans l'entreprise, à la maîtrise du poste de travail et à son évolution. De plus, compte tenu de la transformation numérique, des transitions économiques/écologiques à réaliser, et de nouveaux besoins exprimés par la population, on peut imaginer un large dispositif autour des questions des transitions, transformations, reconversions, reclassements. On peut tout à fait maintenir et améliorer les dispositifs individuels de formation que sont le CPF et le CIF, ainsi que les dispositifs individuels d'orientation (bilan de compétences et conseil en évolution professionnels). La politique nationale de formation professionnelle pourrait davantage s'appuyer sur les bassins de vie en agréant et en finançant des dispositifs d'orientation et des organismes de formation à ce niveau.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT revendique que, dans une carrière, 10 % du temps de travail soit consacré à la formation professionnelle, soit en moyenne dix fois plus qu'actuellement. Les entreprises et les administrations devront donc augmenter considérablement leurs contributions dédiées à l'apprentissage et à la formation professionnelle. La CGT revendique aussi une hausse des financements publics de l'AFPA et du Cnam.

Si l'accès à la formation et le volume de formation sont des paramètres fondamentaux, il convient aussi de s'intéresser aux méthodes de formation, à la pédagogie. Le patronat mise sur la technologie et sur le néo-management pour faire évoluer les méthodes d'apprentissage, surtout distancielles : e-learning, m-learning, learning games, peer to peer, nudge, coaching en ligne, simulation 3D, IA, réalité virtuelle, réalité augmentée, etc. (source : publication FFP-Roland Berger d'octobre 2017).

Face à ces manières de façonner les comportements individuels et collectifs des salarié·es et des demandeur·ses d'emploi, ne faut-il pas donner la priorité à la formation présentielle incluant les interactions sociales ? Pour éclairer ce débat, citons Etienne Vellas, de l'Université de Genève : « Comment les êtres humains apprennent-ils ? La théorie du socioconstructivisme nous dit que chaque être humain construit sa connaissance et que tout apprentissage passe par une activité mentale de réorganisation du système de pensée et des connaissances existantes de chacun. Sans cette activité, aussi invisible qu'intense

et complexe, aucun savoir nouveau ne peut être intégré. Elle insiste en outre sur le rôle majeur des interactions sociales pour que cette activité de construction ait lieu. »

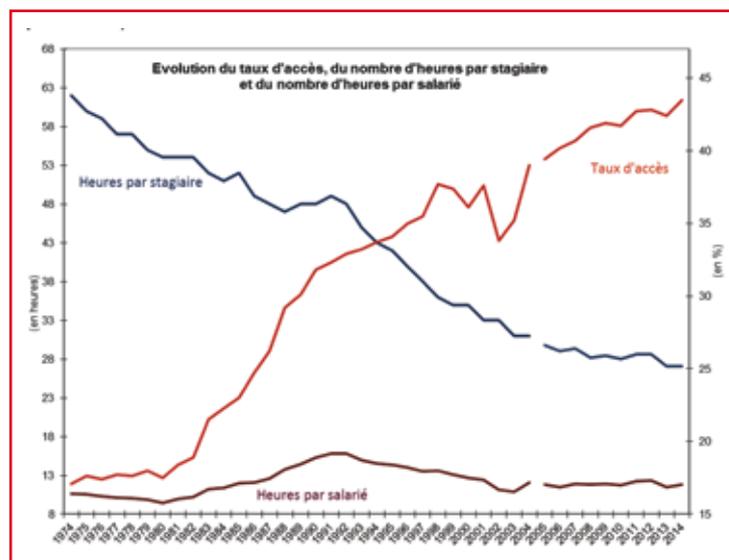
Il serait judicieux de construire les cursus de formation en intégrant des modules pédagogiques liés à la tenue de son poste de travail, à la santé/sécurité au travail, à l'évolution du poste de travail, à des compétences d'intérêt général (par exemple, le secourisme), aux transitions économiques issues de délibérations publiques, au désir de se réorienter, à l'élargissement de son horizon culturel. Ce faisant, ce sont le plein emploi réel et l'émancipation de chacun·e qui sont visés.

Benoît Martin, UD de Paris

Comparaisons européennes

| | | Initiative de l'employeur | | |
|---|----------|-------------------------------------|---|---------------------------------------|
| | | Faible | Moyenne | Forte |
| Initiative de l'individu | Réduite | | | |
| | Modérée | Italie, Espagne, Grèce, Portugal | Allemagne, Autriche, Belgique, Luxembourg | France |
| | Répondue | | Pays-Bas | Royaume-Uni |
| | Forte | | | Danemark, Finlande, Suède |
| | | Formation centrée sur les individus | | Formation centrée sur les entreprises |
| Régulation par l'Etat et/ou les partenaires sociaux | | Allemagne | | France |
| Régulation par le marché | | Grande-Bretagne | | Italie |

Source : les cahiers du LASMAS N°01-1



Le jour d'après

« NOTRE CAHIER REVENDICATIF PREND EN COMPTE LES NOUVEAUX DÉFIS »

À ce point d'étape de la crise sanitaire, le *Travailleur parisien* a demandé à Julien Zambelli, secrétaire général de l'Union syndicale CGT des services publics parisiens, de faire un bilan de la période de confinement dans son secteur et de nous dire ce que cette expérience a mis en lumière sur le plan du travail.



TP : La crise sanitaire a montré, s'il en était besoin, l'importance de nos services publics. Comment les choses se sont déroulées pour les agent·es de la Ville de Paris pendant la période du confinement ?

Julien Zambelli : La situation a été très différente selon les services et les agents : assurer la continuité du service public directement sur le terrain ou en télétravail, et pour les autres agents (à risque, dont le poste n'est pas possible en télétravail, etc.) confiner au domicile. Les débuts du confinement ont été difficiles pour la Ville de Paris, montrant l'impréparation et le vide des « plans de continuité du service public » censés prévoir la situation : fermeture des services chaotique, manque de moyens de protection pour les agents, aucun moyen pour le télétravail, qui fait que les conditions ont été difficiles pour les collègues. À noter : les précaires (notamment les nombreux agents vacataires) ont continué à être payés pendant le confinement, même sans travailler. C'est bien la première fois que la Ville reconnaît leur valeur, mais pas encore à franchir le pas de la titularisation.

La reprise a eu lieu le 11 mai. Une reprise prématurée. Quelles ont été les difficultés rencontrées au moment du déconfinement ?

La Ville de Paris a pris, sur le papier, des décisions qui étaient assez correctes pour le déconfinement (dotation pour la protection des agents, aménagements de postes et d'horaires,

maintien du télétravail, reprise progressive, etc.). Mais la réalité a été différente. Les équipements de protection promis n'étaient pas là. Chaque service faisant ce qu'il voulait, le travail n'a pas été réellement adapté aux conditions sanitaires. En réalité, le plan de reprise a été fait indépendamment des moyens existants et la reprise a été aussi désordonnée que l'arrêt. Par ailleurs, dans de nombreux services, ce fut également l'occasion pour la hiérarchie d'accélérer les cadences, afin de « rattraper le retard ». Alors qu'après la crise, les questionnements sont nombreux, la reprise à la hâte, pour de bonnes ou de mauvaises raisons, a empêché de prendre le temps de reprendre la réflexion entre collègues sur notre santé au travail, sur cette expérience du confinement, l'impact sur nous et sur le travail. Cela devrait être l'occasion de repenser le travail et cela implique que les salariés aient enfin leur mot à dire.

Sans surprise, le nouveau gouvernement a donné le ton. Le jour d'après ressemblera au monde d'avant. Quels sont, à Paris, les enjeux en termes de services publics pour ce « jour d'après » ?

La Ville de Paris, comme le reste des employeurs, va tenter de profiter de la crise sanitaire pour faire franchir des caps dans les objectifs poursuivis avant la crise : la dématérialisation des services publics et l'extension du télétravail. La dématérialisation cache mal le désinvestissement dans les services publics. Or l'enjeu est le développement des services publics, comme la crise l'a démontré. En matière de télétravail, la Ville va profiter de la « demande », mais cela peut aussi montrer que la question du logement (exigu ou trop éloigné du lieu de travail) et des transports est au cœur du problème. La crise sanitaire a aussi permis de nouvelles expériences pour les collègues. Dans les écoles et les crèches, l'accueil des enfants par beaucoup plus d'adultes que d'habitude a permis d'en démontrer l'efficacité au niveau pédagogique, y compris pour les enfants les plus en difficulté. C'est pour nous une partie des enjeux. Les expériences de cette crise sanitaire peuvent servir de points d'appui pour expliquer et renforcer notre projet revendicatif. C'est pourquoi, au lendemain des municipales et à la lumière de cette expérience, nous avons adressé au nouvel exécutif parisien notre cahier revendicatif, qui prend en compte les nouveaux défis sanitaires, climatiques, etc., qui eux aussi impactent directement les salariés.

Propos recueillis par Alain Bernier

À NextRadioTV

LA GRÈVE EN DIRECT

Une première à NextRadioTV, la société de Pascal Drahi qui comprend notamment BFM et RMC : la grève y a été décidée suite à l'annonce d'un énorme PSE. Compte-rendu journalier comme si vous y étiez.

Mardi 23 juin, 12 h 30, campus Altice, Paris 15^e. Plus de cinquante salariés se regroupent dans la cour interne. Objet de cette assemblée générale : l'annonce d'un PSE visant 330 à 380 personnes. Les membres de l'intersyndicale prennent le micro, et au fil des minutes, les salariés se mettent à se parler. Un collectif prend forme.

« Soit nous subissons, soit nous contestons. » C'est l'heure des choix. À une écrasante majorité, la grève est votée. Des applaudissements jaillissent, l'euphorie s'empare des participants, un espoir est né. Et cette grève qui vient de naître sera belle, sans sabotage, sans jugement des non-grévistes, et vécue dans l'échange, le partage et dans la joie.

Une soirée chargée s'annonce pour de nombreux grévistes : atelier slogans et pancartes, pochoirs, tracts, préparation de gâteaux, etc. pour d'autres.

LA FERVEUR NE FAIBLIT PAS

Le lendemain mercredi, nous sommes là très tôt, bien avant le début des antennes de chaque chaîne. Beaucoup sont là, dans la rue des studios. Tout le monde se rassemble, se parle, s'amasse devant les plateaux, mais aucun ne va à son poste. La grève est bel et bien lancée, les équipes sont mobilisées, dans le respect et dans l'unité.

Très vite, de nombreux salariés, intermittents, pigistes arrivent et nous rejoignent. La plupart ne travaillent pas ce jour-là, mais ils sont venus pour soutenir le mouvement et agir. Les antennes tournent à vide ou en mode dégradé. Le premier coup est donné, il est l'heure de se rassembler.

Nous voici massés devant le bâtiment. Nous sommes très nombreux. D'anciens collègues sont même venus nous aider à amplifier cette voix. La foule scande, reprend les slogans, porte les affiches de la « Drahison ». Nous sommes interviewés, écoutés, entendus, et, ainsi, la mobilisation se renforce.

Face à notre action, la direction réagit vite et demande la suspension de la grève pour négocier. Nous votons sa mise entre parenthèses, mais seulement pour le lendemain. Pour l'heure, la grève se poursuivra jusqu'à minuit. Et la journée défile, mais la ferveur ne faiblit pas. Une préoccupation pourtant se fait entendre : le débat télévisé prévu ce soir aura-t-il lieu ? Nous demandons aux candidates aux élections municipales de respecter notre décision et nos emplois, en croisant les doigts pour qu'elles ne se rendent pas au débat. Et nous serons entendus : s'étant informée de ce qui se passait, Mme Hidalgo refuse d'y participer, vite suivie par les deux autres candidates. Le débat est repoussé. Pour aujourd'hui, notre message est passé.

UNE GRANDE FAMILLE

Jeudi 24. Après une nuit traversée de questionnements, nous sommes de nouveau sur place. Les grévistes échangent leurs inquiétudes, leurs idées, leur mécontentement. Nous recevons du soutien de toutes parts sur les réseaux sociaux. Le camarade Benjamin Amar tweete, par exemple, sur l'importance de différencier l'employé de son taulier. Nous discutons avec nos collègues sur la nécessité de rester unis car, plus les heures passent, plus nous sommes impatients de connaître le résultat des négociations. Nous pensons à nos délégués syndicaux qui, eux aussi, vivent ce jour de manière historique : « Jamais nous n'aurions cru avoir à négocier l'avenir, dans l'entreprise, de près de la moitié des collaborateurs de NextRadioTV », nous ont-ils confié.

17 heures. Nous commençons à nous rassembler dans la cour du campus Altice. D'abord timide, le regroupement se fait de plus en plus conséquent et tous les corps de métier sont là, aux aguets.

18 h 30. Nos délégués syndicaux entrent en scène, vivement applaudis par une cour pleine d'espoir et d'impatience. Et c'est dans la plus grande attention et avec la boule au ventre que nous les écoutons.

Très vite, la déception se lit sur les visages. La colère monte : « On nous prend pour des cons ! » Brouhaha des échanges, la foule gronde. Nous devons nous décider : poursuivre ou arrêter. La réponse sera unanime et sans appel : la grève reprend immédiatement !

Il est 19 h 55, et l'énergie est grande. Tout le monde se parle. Ceux que nous croisons en susurrant un « bonjour » et sans chercher à en savoir plus, et qui faisaient de même à notre égard, ne sont plus des inconnus. Nous apprenons à nous connaître, appréhendons d'autant plus la cohésion de nos fonctions, nous parlons de nos métiers que nous aimons, et tous ensemble, à cet instant, nous prenons conscience que nous appartenons à une grande famille.

Cette grève s'est poursuivie jusqu'au dimanche, avec l'annulation de la journée électorale sur nos antennes, et le retour de la direction à la table des négociations.

À BFMTV ou à RMC, rien n'est non plus écrit d'avance, la CGT y défend aussi les intérêts des travailleuses et des travailleurs, et la lutte continue.

**SNRT-CGT Audiovisuel
et SNJ-CGT de NextRadioTV**

Éducation nationale DE LA DÉVALORISATION À L'OPPROBRE

Le 9 juin, une chaîne de la télévision publique diffusait un reportage affirmant que 5 % des enseignant·es (environ 40 000 profs) n'avaient pas donné signe de vie pendant et après le confinement. On alla jusqu'à les traiter de « décrocheurs », jetant ainsi l'opprobre sur l'ensemble de la profession...



Mais qui sont ces « décrocheurs » ? Deux versions s'opposent selon que l'on s'adresse au service de presse ou au service de communication du ministère. Pour le premier, ces 5 % sont des personnels empêchés de travailler, en arrêt maladie, vulnérables ou vivant avec des personnes vulnérables, et les personnes empêchées par la garde de leurs enfants. Pour le second, ce sont les personnels qui n'ont donné ni nouvelles ni justificatifs.

Comment établir un pourcentage devant de telles contradictions ? Et comment s'en alarmer quand on sait que ce taux correspond au taux d'absentéisme moyen en France toutes professions confondues et hors pandémie ? Et pourquoi présenter comme une statistique ce qui n'est qu'une estimation ? Le ministère a assuré que « des enquêtes de terrain plus précises » étaient « en cours ».

DÉCROCHEURS OU EXEMPLAIRES ?

Et que penser du terme « décrocheurs » ? Il n'est pas anodin. Selon l'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions), un « décrocheur » est un élève qui quitte ou risque de quitter prématurément le système scolaire sans avoir obtenu de diplôme. Appliqué aux enseignant·es, il est donc infantilisant et accusateur. La CGT Educ'action 75, l'intersyndicale inter-degrés et de hauts fonctionnaires de l'Éducation, via le Syndicat des inspecteurs d'académie, ont dénoncé cette campagne calomnieuse et demandé au ministre de soutenir les personnels. De la même façon, ils ont loué le travail exemplaire fourni par la profession.

Celle-ci, dès le début et pendant une grosse semaine, a dû contourner, depuis leur équipement personnel, les outils institutionnels arrivés très vite à saturation, et privilégier des

solutions alternatives – plates-formes privées – et en supporter seule le coût. Les élèves n'étant pas ou diversement équipés, il a fallu beaucoup d'ingéniosité pour les atteindre et garder le lien, notamment avec ceux issus des milieux populaires. Mais la multiplication des formats et supports n'a pas empêché jusqu'à 80 % de rupture avec certains. Les heures n'ont pas été comptées et les vies familiales se sont trouvées bouleversées par une continuité pédagogique chronophage, doublée parfois d'une « continuité alimentaire » qu'enseignant·es et diverses associations ont assurée pour les familles dans le besoin, pour qui la restauration scolaire constituait l'unique repas de la journée.

Quand ils n'ont pas été sollicités pour improviser et innover, toujours dans l'urgence, certains personnels (dont les spécialisés et les remplaçants) ont été oubliés par leur hiérarchie qui, non contente d'être aux abonnés absents durant le confinement, ne s'est pas gênée par la suite pour leur demander des justificatifs, les menaçant de sanctions, voire de radiation. Non, l'enseignement à distance ne s'est pas fait du fond d'un canapé, l'œil tantôt rivé sur l'écran de télé, tantôt sur la barquette de fraises. Non, les enseignant·es n'ont pas profité de la situation.

LES VRAIS DÉFAILLANTS

Faut-il parler des « open-badges » créés bien avant le confinement et remis au goût du jour par certaines académies ? Ce système intolérable de valorisation des plus « méritant·es » pendant la crise revient à point nommé pour diviser un peu plus des personnels éprouvés par des semaines d'école aux forceps.

À ce jour, la rentrée de septembre n'est pour ainsi dire pas préparée, le ministère n'évoquant que deux scénarios : un retour sous ou sans Covid, avec protocole sanitaire quasiment inchangé. Le plan de « continuité pédagogique » publié le 17 juillet prévoit un renforcement des règles sanitaires ainsi que des fermetures en cas d'épidémie. Les réformes, que seuls 6 % des enseignants soutiennent, préfigurent une rentrée inédite, avec, dans le secondaire, trente mille élèves de plus attendus, des fermetures de classes dans le premier degré déjà entérinées malgré la crise, et des postes en baisse.

Qui sont, alors, les véritables décrocheurs ? Le gouvernement se doit d'assurer un service public d'éducation avec davantage de personnels et des salaires plus élevés, d'améliorer les conditions de travail, et d'abandonner les réformes inégalitaires et les projets de loi inutiles.

Kahina Seghir, CGT Educ'action

Spectacle

UNE REPRISE TRÈS FRAGILE

Le spectacle a été touché de plein fouet par la crise sanitaire. Aujourd'hui, on assiste à une reprise frémissante de son activité. Coup de projecteur sur une activité elle aussi essentielle à bien des égards.

Si le confinement a débuté officiellement le 17 mars, le spectacle vivant et ses salarié·es ont été directement visés par des mesures d'interdiction de rassemblement dès la fin février dans les clusters identifiés, puis tout au long du mois de mars : interdiction des rassemblement de plus de 5 000 personnes le 5 mars, puis de plus de 1 000 le 8, et enfin de plus de 100 dès le 13. Pour la seule Île-de-France, ce sont des centaines de salles – opéras, salles de concert, théâtres, cirques, parcs de loisirs – qui ont vu leurs activités cesser, contraignant des milliers de salarié·es à l'inactivité et ôtant toute perspective aux équipes et aux entreprises.

La semaine du 16 mars a vu l'activité du spectacle s'arrêter dans l'intégralité des domaines. Les tournages de films, de documentaires, de séries, de téléfilms ainsi que de l'immense majorité des émissions de télévision ont été stoppés net. Toutes les activités de studio (enregistrement de musique, de doublages, de voix) ainsi que la majorité des travaux de postproduction ont été mis à l'arrêt, comme toutes les activités liées au spectacle vivant non encore concernées : répétitions ou spectacles se jouant dans des jauges réduites.

Durant les semaines qui ont suivi, les syndicats de la fédération CGT du Spectacle n'ont pas chômé, tant les sujets d'inquiétude des salarié·es étaient nombreux et les urgences à traiter brûlantes. Il a fallu obliger certains employeurs à prendre la mesure des risques sanitaires en les enjoignant de fermer certains sites, batailler auprès des employeurs comme des services de l'État pour rendre les contrats courts¹ éligibles au dispositif d'activité réduite, répondre aux inquiétudes des salarié·es concernant leurs droits à l'assurance chômage, exiger des décisions concernant la tenue ou l'annulation des grands événements culturels du printemps et de l'été...

DE RÉELLES AVANCÉES

Nos mobilisations ont permis de réelles avancées, notamment sur le recours à l'activité partielle. De plus, suite à l'annulation des grands événements culturels du printemps et de l'été – Avignon, Cannes, Bourges, les Francofolies... –, le gouvernement a pris conscience des risques pour les métiers du spectacle. Car ces festivals servent également de « marché », permettant aux artistes de faire connaître et tourner leurs créations. Afin de compenser l'annulation de ces festivals, qui conditionnent bien souvent le travail des équipes pour de très nombreux mois, les salarié·es qui avaient des droits au chômage au 1^{er} mars dernier verront ces droits prolongés jusqu'à la fin août 2021. Cette mesure forte permet à nombre d'artistes et de technicien·nes d'envisager l'avenir avec un peu moins d'inquiétude, mais ne permettra pas de surmonter cette crise si elle ne s'accompagne pas rapidement d'un plan de relance à la hauteur des enjeux.

La reprise d'activité s'est faite et se poursuit dans des conditions et des temporalités contrastées. Si certains tournages et enregistrements ont pu recommencer dès la mi-mai, ce n'est

que fin juin que certains spectacles ont pu reprendre, mais dans des conditions très particulières. Là encore nos syndicats ont été sur le pont très tôt afin de permettre aux salarié·es de retourner au travail dans les conditions les plus sûres possibles. Dans les secteurs du cinéma et du doublage, nos syndicats ont pris part aux discussions paritaires sur la reprise d'activité. Cela n'a pas toujours été simple mais nous avons pu compter sur l'expertise de la médecine du travail qui, dans nos secteurs, joue un rôle très particulier. En effet, nous bénéficions d'une médecine du travail spécifique, le CMB, qui a une compétence nationale pour l'ensemble des salarié·es intermittent·es du spectacle. Si l'activité a pu reprendre progressivement, elle se déroule dans des conditions encore très contraignantes et n'est pas revenue à un niveau habituel.

UN PLAN DE RELANCE TOUJOURS ATTENDU

Concernant le spectacle vivant, la situation est bien plus précaire. Après de multiples demandes émanant tant d'organisations syndicales que patronales, le ministère de la Culture a fini par organiser, à partir de la mi-mai, des groupes de travail chargés de formuler des préconisations sanitaires sur les conditions de la reprise. Si le périmètre de ces groupes était parfois baroque, regroupant entre autres les problématiques des salles de théâtre et celles des arts de la rue, il a surtout été nécessaire de se battre pour y faire respecter le principe du paritarisme, et permettre à nos syndicats représentatifs d'y faire leur travail.

À l'heure actuelle, les travaux de ces groupes sont terminés, mais les fiches pratiques qu'ils ont élaborées ne sont toujours pas disponibles. Si le remaniement n'y est sans doute pas pour rien, il demeure inquiétant de voir que ces problématiques si essentielles ne soient pas traitées avec le sérieux et la rapidité nécessaires par les services du ministère de la Culture.

Quoi qu'il en soit, la reprise d'activité dans le spectacle est aujourd'hui excessivement fragile. Elle se fait le plus souvent au compte-goutte, de manière presque anecdotique, dans des conditions sanitaires complexes, tant pour les salarié·es que pour le public. Il est donc indispensable de concevoir et de financer dignement un plan de relance de l'activité massif et ambitieux, tant nous pouvons craindre des conséquences dramatiques en termes d'activité et d'emploi. Enfin, nous restons tributaires de l'évolution sanitaire et des risques que ferait peser une seconde vague épidémique sur nos métiers. Si celle-ci devait se produire, nous serions parmi les premiers à devoir reconfiner et arrêter l'activité. Nos métiers ne peuvent pas, à de très rares exceptions près, s'exercer en télétravail.

1. Il est d'usage dans le spectacle d'engager les artistes et technicien·nes en CDD dit d'usage, ce que l'on nomme également l'intermittence.

Joachim Salinger, SFA-CGT

Encadrement

UN ACCORD QUI PORTE LOIN

La ratification par la CGT et son Union générale des ingénieurs cadres et techniciens (Ugict) de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement, le 18 juin dernier, est un événement important à plusieurs titres. Décryptage.

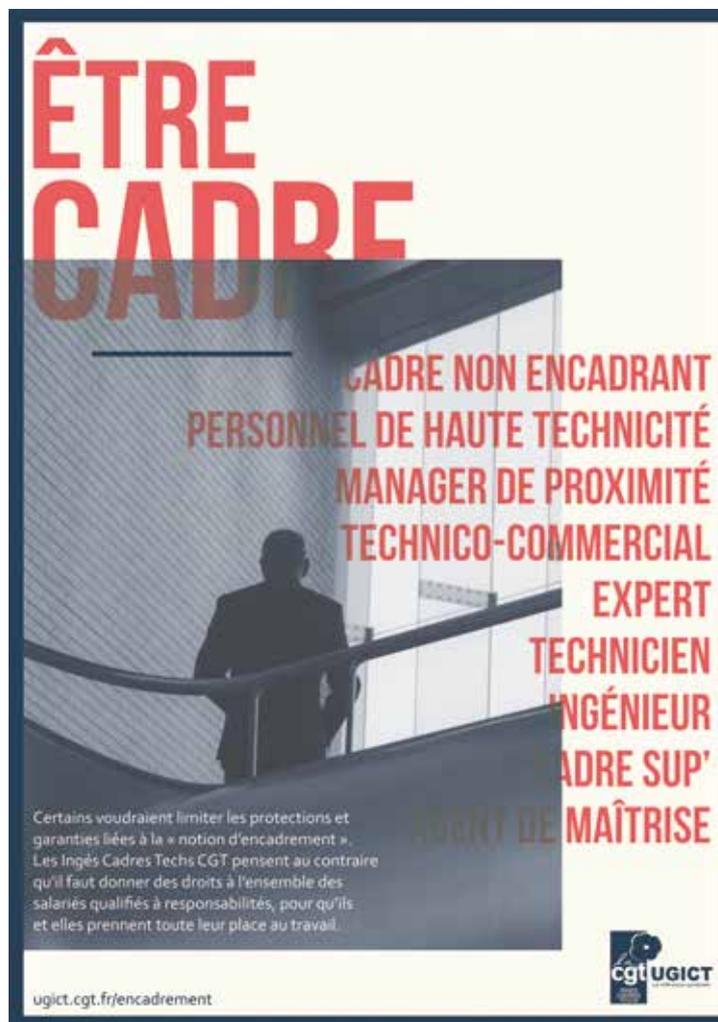
En premier lieu, l'accord qui vient d'être signé démontre que lorsque les syndicats font front ensemble, le Medef peut reculer, et qu'il est possible d'arracher des droits et des garanties collectives. La signature de la CGT vient conclure un long et laborieux processus de négociation. Reportée plusieurs fois depuis mars 2018, la négociation de ce texte découlait de l'accord d'octobre 2015 sur la fusion des régimes de retraite complémentaire des cadres et des non-cadres. Sous la pression syndicale, le Medef a d'abord dû concéder de mauvaise grâce cette négociation.

Ensuite parce que cet ANI prend à contrepied l'inversion de la hiérarchie des normes imposée par la réforme du Code du travail. Le patronat et les néolibéraux poussent depuis des années à ce que les éléments les plus importants du contrat de travail soient « négociés » quasiment de gré à gré, entreprise par entreprise, hors de tout cadre national interprofessionnel, avec à la clé un risque majeur de dumping social qui se ferait immanquablement au détriment et sur le dos des salariés.

UNE DÉFINITION LARGE DE L'ENCADREMENT

L'objet de cette négociation ne résidait pas dans la préservation de supposés « privilèges » accordés à une catégorie socioprofessionnelle – l'encadrement – choyée par un patronat généreux

mais bien dans le fait, comme l'a souhaité la CGT, d'associer à la définition de l'encadrement des droits effectifs et collectifs afin de donner aux cadres les moyens d'être professionnellement engagés et socialement responsables.



Il s'agissait d'abord de définir le périmètre de l'encadrement, que les organisations patronales souhaitaient restreindre aux seuls cadres de commandement. De plus, le patronat entendait laisser cette définition à l'initiative de chaque employeur. Selon l'entreprise au sein de laquelle il travaille, un ingénieur serait ou ne serait pas reconnu comme cadre ! A contrario, l'UGICT-CGT a toujours plaidé pour « inclure toute la diversité actuelle de l'encadrement au sens le plus large » (cadres supérieurs, managers de proximité, cadres technico-commerciaux, ingénieurs, etc.). Cette définition interprofessionnelle repose sur trois piliers désormais clairement identifiés : le niveau de qualification, le degré d'autonomie dans le travail, et le niveau des responsabilités sociales, économiques et/ou sociétales.

L'enjeu de la négociation et de la conclusion de ce nouvel ANI dépasse de loin le seul champ de préoccupation de l'encadrement. En effet, casser les repères des droits collectifs qui fondent la reconnaissance des qualifications permettrait au patronat de tirer vers le bas l'ensemble des grilles salariales.

Laurent Alcini, UD de Paris

La téléconsultation, 'un après' Covid-19 ?

En avril 2020, le recours à la télémédecine constituait 11 % de l'ensemble des consultations, contre moins de 1 % avant le début de la crise sanitaire. Évolution durable ou circonstancielle ? Le Groupe VYV vous propose un rappel du droit en vigueur concernant la télémédecine en France et une première analyse des perspectives d'évolution du recours à la téléconsultation après la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Télémédecine de quoi parle-t-on ?

Reconnue en 1997, comme une pratique médicale à part entière, la télémédecine est définie à l'article L6316-1 du Code de la santé publique comme « une forme de pratique médicale à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, mettant en rapport un professionnel médical avec un ou plusieurs professionnels de santé, entre eux ou avec le patient et, le cas échéant, d'autres professionnels apportant leurs soins au patient. ».

Les actes de télémédecine sont notamment : la téléconsultation, la téléexpertise et la télésurveillance médicale.

Zoom sur la téléconsultation : L'avenant n° 6 à la convention nationale, approuvé par un arrêté du 1^{er} août 2018, fixe les tarifs des actes de téléconsultation et en prévoit le cadre de mise en œuvre. Ouverte à tous les assurés sociaux et à tous les médecins (généralistes comme spécialistes), elle est facturée de manière identique à une consultation présentielle. Elle doit respecter le parcours de soins coordonnés et le patient doit préalablement connaître le médecin téléconsultant (au moins une consultation en présentiel dans l'année précédente).

Une prise en charge à 100 % pendant la crise sanitaire

Les actes réalisés en téléconsultation, pour tout patient, sont pris en charge à 100 % par l'Assurance Maladie, depuis le 20 mars 2020. Cette mesure exceptionnelle est temporaire et vient d'être prolongée par les pouvoirs publics jusqu'au 31 décembre au plus tard. Les téléconsultations financées par les organismes complémentaires et les entreprises en complément du parcours de soins ne sont pas concernées par cette prise en charge à 100 % par l'Assurance Maladie.

Et après ?

Alors que cette pratique se développait très lentement – près de 10 000 actes par semaine – et que la CNAM prévoyait 500 000 téléconsultations pour l'année 2019 puis 1 million pour l'année 2020, ces volumes ont été atteints fin mars pour le premier objectif, puis en avril pour le second. Plus globalement, la télémédecine s'impose comme une nouvelle composante clé de l'offre de soins en France, et démontre pendant cette pandémie toute sa valeur ajoutée pour l'accès aux soins des patients.

Le confinement a aussi mis en avant certains avantages pratiques de ce service. C'est un outil facilitant quand l'affluence dans les cabinets médicaux est déjà tendue, de même pour l'accès à des médecins spécialistes dans les déserts médicaux. Cette possibilité facilite le suivi des patients chroniques par leur médecin mais elle aide aussi leurs aidants en soulageant leur charge mentale. Le développement soudain de ce service tient aussi à un facteur exogène, à savoir l'assouplissement de ses règles de prise en charge.

« La Covid-19 a accéléré l'adoption de la téléconsultation. Il s'agit à présent de transformer l'essai. La télémédecine ne doit pas rester une médecine de guerre. Elle a vocation à s'installer comme un formidable levier dans les pratiques au cœur de la transformation de notre système de santé. Elle ne doit plus être considérée comme un arsenal technologique mais comme une pratique médicale à part entière qui est facteur de progrès en simplifiant la relation patient/médecin, en facilitant l'accès aux soins. »

Marie-Laure SAILLARD,
Directrice générale de la plateforme de télémédecine MesDocteurs

Mes docteurs, la solution de télémédecine du Groupe VYV a su être au rendez-vous dès le début de la crise sanitaire.

Au-delà de la prouesse technologique de prendre en charge six fois plus de consultations qu'en temps normal, l'absorption de cette montée en charge a été rendue possible par de nombreux médecins ayant rejoint la communauté médicale du service de téléconsultation sans rendez-vous en 24/7 de MesDocteurs et l'implication de médecins des centres de santé. Les mesures prises pour adapter le service aux demandes démontrent ainsi leur efficacité : 96 % des patients sont pris en charge en moins de 10 minutes.

Les services de Mes Docteurs ont été récemment référencés par les pouvoirs publics. Sa solution de téléconsultation pour les médecins de ville dans le respect du parcours de soins coordonnés a reçu la note de 10/10. Elle figure parmi les cinq meilleures solutions disponibles couvrant tout le territoire.

Pour en savoir plus, connectez-vous sur mesdocteurs.com

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Union Locale Paris 1 et 2

11 rue Léopold Bellan 75002
 contact-cgt@ull-2.fr
 Paris 1 : 01 42 33 83 47
 Paris 2 : 01 42 33 83 48
 Métro **Sentier**

Union Locale Paris 9

44 rue La Bruyère 75009
 09 71 57 29 30
 UL-CGT9@wanadoo.fr
 Métro **St Georges**

Union Locale Paris 18

42 rue de Clignancourt 75018
 01 42 59 32 40
 ulcgtparis18@free.fr
 Métro **Barbès Rochechouart**

Union Locale Paris 19

1 rue de Nantes 75019
 01 40 34 16 33 / 16 92
 cgt.paris19e@wanadoo.fr
 Métro **Corentin Cariou**

Union Locale Paris 17

3 rue Tarbé 75017
 01 47 66 52 54
 ul.cgt.17@wanadoo.fr
 Métro **Villiers**

Union Locale Paris 8

32 rue d'Edimbourg 75008
 01 43 87 89 92
 ul.cgt8@wanadoo.fr
 Métro **Europe**

Union Locale Paris 16

12 rue Chemoviz 75016
 01 45 27 77 57
 ulcgt16@orange.fr
 Métro **Passy**

Union Locale Paris 10

Bourse du Travail
 3 rue du Château d'eau 75010
 01 44 84 51 08
 ulcgtparis10@yahoo.com
 Métro **République**

Union Locale Paris 11

Maison des Métallos
 94 rue J. P. Timbaud 75011
 01 42 41 81 06
 ulcgt.paris11@free.fr
 Métro **Couronnes**

Union Locale Paris 3

85 rue Charlot 75003
 01 44 78 54 95
 ulcgt3@gmail.com
 Métro **République**

Union Locale Paris 20

13 rue Pierre Bonnard 75020
 01 43 73 50 53
 cgt.paris20@wanadoo.fr
 Métro **Gambetta**

Union Locale Paris 12

12 rue Chaligny 75012
 01 46 28 11 79
 secgen@ulcgtparis12.fr
 Métro **Reuilly Diderot**

Union Locale Paris 4

74 quai de l'Hôtel de Ville 75004
 01 42 72 14 73
 ul.cgt4eme@wanadoo.fr
 Métro **Hôtel de Ville**

Union Locale Paris 15

98 rue de Lourmel 75015
 09 80 64 51 92
 ulcgt.paris15@gmail.com
 Métro **Félix Faure**

Union Locale Paris 5 et 6

163 bd de l'Hôpital 75013
 01 42 22 12 80
 ul56-75@laposte.net
 Métro **Place d'Italie**

Union Locale Paris 14

35 rue de l'Aude 75014
 01 43 35 49 33
 ul14cgt@laposte.net
 Métro **Alesia**

Union Locale Paris 13

163 bis bd de l'Hôpital 75013
 01 42 16 98 98
 ulcgt13@gmail.com
 Métro **Place d'Italie**

**Union Syndicale des RETRAITÉ·E·S CGT Paris USR**

85 rue Charlot 75003 Paris
 01 44 84 52 30
 usr@cgtparis.fr

Commission Départementale UGICT PARIS

http://paris.reference-syndicale.fr
 85 rue Charlot 75003 Paris
 01 44 78 53 31
 ugictcgt.paris@wanadoo.fr

Permanence**Droit à la retraite**

85 rue Charlot 75003 Paris
 Bureau 224 sur RDV au :
 01 44 78 53 77

Permanences juridiques

Contacteur l'UD au :
 01 44 78 53 31

Permanence Privés d'emploi

85 rue Charlot 75003 Paris
 Contacter l'UD
 cgtpe.paris@laposte.net

Permanences Indécosa

(défense des consommateurs)
 UNIQUEMENT SUR RDV

4^e
 RDV : 01 42 72 14 73

9^e
 jeudi après-midi RDV par mail :
 indecosa75009@gmail.com

12^e
 vendredi après-midi
 de 14 h à 17 h sans RDV

20^e
 lundi après-midi
 RDV : 01 43 73 50 53