

Covid-19 (France) : faire face à la gestion patronale de la pandémie

dimanche 11 avril 2021, par [COLLONGES Elsa](#) (Date de rédaction antérieure : 7 avril 2021).

La situation des salariéEs dans les entreprises est très variable selon le rapport de forces et le niveau d'organisation syndicale présent. Faire appliquer les recommandations du gouvernement, comme le décalage des horaires d'entrée ou le respect des distances, nécessite déjà une bataille. La gestion des cas contacts et l'isolement qui devraient être la règle sont souvent soumis au impératifs de production. Le gouvernement lui-même reconnaît qu'en mars 2021, un cas sur six de contamination identifiée avait eu lieu sur les lieux de travail.

Sommaire

- [Réorganisation patronale \(...\)](#)
- [Imposer les mesures nécessaire](#)

Les mesures mises en place par les directions présentent par ailleurs d'autres risques notamment psychosociaux : disparitions de tous les espaces de convivialité comme les pauses café, suppression des cantines, repas seul ou entre trois vitres de plexiglas, isolement dans le télétravail... Les salariéEs déjà fragilisés dans leur vie quotidienne par la pandémie, se retrouvent aussi dans des situations anxiogènes au travail.



Crédit Photo. Photothèque Rouge / Martin Noda / Hans Lucas

Réorganisation patronale du travail

Pire que tout, la crise sanitaire est l'opportunité pour les directions de tester et mettre en œuvre une réorganisation du travail. La fracture entre les éligibles au télétravail et celles et ceux qui ne le sont pas s'accroît. Cela d'autant que le sentiment d'injustice est renforcé par le fait que les autres mesures sont insuffisantes, notamment à cause de l'absence de complément de rémunération au chômage partiel. C'est une façon de cliver entre les ouvrierEs et des catégories qui apparaissent comme privilégiées de technicienEs ou d'ingénieurEs hors encadrement. C'est une réponse du patronat à l'homogénéisation lente mais opérée sur la base des conditions de travail et liée à l'augmentation générale du niveau d'études, qui commençait à s'opérer entre différentes catégories.

L'autre évolution significative est l'éclatement des collectifs de travail pour toutes celles et ceux qui sont en télétravail. ChacunE se retrouve isolé face à la pression exercée par le management, la vision globale du travail disparaît, les échanges se rétrécissent au travail, les organisations syndicales n'ont plus accès à toute une part des salariéEs... On rejoint par un autre biais une forme - d'uberisation du statut des salariéEs.

Imposer les mesures nécessaires

Et enfin, c'est aussi l'occasion pour certaines entreprises de se débarrasser, au prétexte de la crise, d'une part de leurs salariéEs précaires ou pas et pour d'autres d'intensifier la productivité.

Dans tous les cas, on est loin des mesures nécessaires pour réellement protéger les salariéEs : diminution du temps de travail pour limiter les contacts dans les transports et sur les lieux de travail, maintien total de la rémunération en cas d'arrêt maladie ou de garde d'enfant payées par la réquisition des dividendes, augmentation des moyens pour les services de santé au travail pour assurer un réel suivi des travailleurEs et proposer la prise en charge de la vaccination, des moyens pour l'inspection du travail pour faire respecter toutes les mesures y compris au sein de petites structures...

Elsa Collonges

P.-S.

• Hebdo L'Anticapitaliste - 563 (08/04/2021). Publié le Mercredi 7 avril 2021 à 11h26 :
<https://lanticapitaliste.org/arguments/sante/face-la-gestion-patronale-de-la-pandemie>