



À la suite de la première vague du Covid-19 en 2020, deux grands dossiers judiciaires liés marquent l'actualité politique en France : Amazon France et Renault Sandouville. Des syndicalistes utilisent la voie judiciaire pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques de contamination. Plus d'un an après les faits, on décide de se rendre à Rouen à la rencontre des syndicalistes au cœur de l'affaire Renault afin d'analyser les stratégies de survie mises en œuvre. On découvre qu'au-delà de la crise sanitaire et des risques au travail, il existe une tentative du groupe de sauver l'usine en profitant des aides publiques.

De la survie de la Nation, des entreprises et des travailleurs

Mehmet Koksal
ETUI

"Nous sommes en guerre, en guerre sanitaire, certes : nous ne luttons ni contre une armée ni contre une autre Nation. Mais l'ennemi est là, invisible, insaisissable, qui progresse. Et cela requiert notre mobilisation générale", déclare sur un ton solennel Emmanuel Macron, le président de la République française, au soir du 16 mars 2020 pour annoncer le début d'un confinement général. En France, comme un peu partout dans le monde à cette période, c'est la panique générale face au Covid-19 qui ne connaît pas encore de vaccins. Par son action, le chef de l'État interdit sur-le-champ le déplacement de toute personne hors de son domicile et marque par conséquent la suspension de toute activité non essentielle à la survie de la Nation.

Rapidement, "et en même temps" comme dirait le président français, la discussion porte sur ce qui est "indispensable" ou "essentiel" dans la gestion de cette crise, et des ministres, de concert avec le patronat français, s'empressent d'évoquer¹ dès le 18 mars une liste "secret-défense" d'entreprises publiques et privées relevant de secteurs essentiels (agroalimentaire, énergie, transport, télécoms, nettoyage, administration) mais "non exhaustive" nécessitant la réquisition des travailleurs. Il faut certes se confiner

mais il ne faut pas exagérer, il n'est absolument pas question d'arrêter l'activité économique en France. Il faut éviter de s'exposer aux risques de contamination mais on peut se munir d'attestations obligatoires pour justifier les déplacements pour se rendre "notamment" au travail car tout ce qui n'est pas interdit est autorisé, dont les trajets domicile-travail. Comment peut-on aussi facilement passer de la survie de la Nation à celle des entreprises ou de l'économie française en oubliant au passage celle des travailleurs ?

Pour approfondir la question et muni de mon pass sanitaire, je me rends en septembre 2021 à Rouen en Haute-Normandie à la rencontre du syndicaliste CGT² Gérald Le Corre et de l'avocat Karim Berbra. Ensemble, ces deux camarades ont été à la pointe d'une action judiciaire en référé assez inédite, fortement controversée mais pas assez médiatisée, pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs de l'usine Renault de Sandouville. Ils ont réussi à faire condamner en première instance la société et suspendre la reprise de la production jusqu'à une mise en conformité sanitaire totale (consultation, évaluation, formation, mise à disposition de locaux et d'équipements, modification des plans de prévention) sous peine d'astreinte journalière. "Le

1. Ebenstein Raphaël, *Coronavirus : c'est quoi, un secteur économique "essentiel" ?*, Radio France, 18/03/2020.
2. La Confédération générale du travail (CGT) est un syndicat français de salariés membre de la Confédération européenne des syndicats (CES).
3. Gérald Le Corre accepte de nous parler dans cet article uniquement en sa qualité de syndicaliste CGT, ses propos n'engagent pas son employeur.
4. FFP2 pour "filtering facepiece" est un masque de protection respiratoire jetable filtrant contre les particules de norme EN 149 de classe 2 (>94% de filtration d'aérosols).

"Le risque Covid s'ajoute aux autres risques déjà existants sur le lieu de travail."

projet portant sur les modalités organisationnelles de l'activité en vue de la reprise de production pendant l'épidémie de Covid-19 est un projet important modifiant les conditions de travail nécessitant la consultation des instances représentatives du personnel et non leur simple information", écrit le président du tribunal judiciaire du Havre dans son jugement du 7 mai 2020.

Après l'annonce du confinement, l'usine Renault de Sandouville est contrainte de fermer ses portes pendant plusieurs semaines et des alertes pour "danger grave et imminent" sont déclenchées par les équipes syndicales et des salariés voulant faire valoir leur droit de retrait jugeant les mesures insuffisantes pour garantir leur santé et leur sécurité au travail.

"Quand le groupe Renault décide de reprendre l'activité de ses usines, sur le terrain, la stratégie syndicale est fortement divisée avec d'un côté ceux qui pensent qu'il est temps de reprendre le travail pour permettre aux intérimaires de recommencer à gagner leur vie et de l'autre côté, des syndicalistes qui pensent que le confinement n'est absolument pas terminé et que les mesures de protection mises en place par l'employeur ne sont pas satisfaisantes pour garantir la santé et la sécurité du personnel. "Imaginez-vous le contexte, on est en pleine propagation du virus et on vous demande de construire des véhicules. Encore cela aurait un sens si on devait construire des véhicules d'urgence mais ici ce n'était pas le cas et il n'y avait aucun intérêt vital à redémarrer l'usine, si ce n'est l'intérêt purement économique du groupe", explique Maître Berbra qui a préparé et plaidé la cause. Une procédure judiciaire en référé est initiée par le syndicat CGT sur base de l'absence de consultation des représentants du personnel, l'absence d'évaluation des risques, le défaut d'information et de formation avant d'activer la réouverture du site de production qui aboutira à une condamnation en première instance. Devant la cour d'appel, Renault parviendra à faire casser le jugement en estimant que seul le comité social et économique (CSE) de l'entreprise avait la

prérogative d'aller en justice pour ce type de procédure. Mais au-delà des questions de forme, les sujets de fond détaillés dans le jugement en première instance présentent un intérêt manifeste qui mérite de s'y attarder plus longuement.

Évaluation des risques

On pose la question à Gérald Le Corre qui a l'habitude, en tant que syndicaliste et inspecteur du travail³, d'aller vérifier sur le terrain les procédures mises en place par les entreprises. Comment se déroule une évaluation des risques dans une grande entreprise comme Renault? "Comme dans toutes les grosses boîtes, se plaint-il. Les employeurs pensent qu'en mettant quelques masques, en collant trois affiches et en mettant du gel hydroalcoolique à l'entrée d'un bâtiment, on a évalué les risques. En fait, le Covid est un risque supplémentaire qui vient impacter une personne sur son lieu de travail. Il faut analyser le Covid avec les mesures de prévention déjà en vigueur pour d'autres risques. Je vous donne un exemple concret : dans l'usine de Renault, notamment dans la partie montage, il y a des salariés qui sont à moins de deux mètres l'un de l'autre, voire à moins d'un mètre les uns des autres au montage pendant que la chaîne avance. Renault a d'abord pensé mettre des masques non chirurgicaux les

plus facilement accessibles sur le marché. Je vous rappelle qu'on avait encore à cette période une pénurie de masques FFP2⁴. On leur dit que ça pose un problème vu la proximité. Renault décide alors de sortir de ses stocks des masques FFP2 mais en disant aux salariés qu'ils peuvent changer les masques uniquement pendant la pause du midi. Au niveau des risques biologiques, l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) nous dit que quand on porte un masque qui n'est pas à ventilation assistée, on doit faire une pause chaque heure pour éviter les risques cardiaques. Une pause par heure, ce n'est pas compatible avec le business plan chez Renault. Un autre exemple est la question des vestiaires. Pour économiser trois francs en ne louant pas des cabines mobiles, les managers décident de décaler les horaires des équipes. Le problème, c'est qu'on n'avait pas pensé au covoiturage, à l'arrivage des travailleurs par bus, ce qui donne des résultats de folie avec des centaines de personnes en même temps dans les vestiaires. Même problème pour les repas pendant les pauses du midi, les locaux étant trop petits, on redirige une partie du personnel vers des ateliers qui comptent plein de produits chimiques dangereux pour la santé. La véritable erreur de l'employeur consiste à ne réfléchir qu'au Covid alors que le virus s'ajoute en fait aux autres risques respiratoires, chimiques, etc. déjà existants sur le lieu de travail."

↳ Le syndicaliste de la CGT, Gérald Le Corre, va se battre en justice pour défendre la santé et la sécurité des ouvriers de l'usine Renault à Sandouville au début de la pandémie de Covid-19.
Photo: © Belga



5. Béziat E. (2020) Jean-Dominique Senard: "Il s'agit de la survie de Renault", *Le Monde*, 29/05/2020.
6. Delépine J. (2020) Renault: le premier de la casse sociale, *Alternatives économiques*, 12/06/2020.
7. Bien qu'accueillant la plupart des emplois délocalisés, les pays d'Europe de l'Est et l'Espagne sont ceux où les postes sont les plus à risque face à la transformation numérique dans l'industrie automobile parce qu'ils ont le plus haut taux de tâches routinières. Lire à ce propos: Drahoukoupil J. (dir.) (2020) *The challenge of digital transformation in the automotive industry. Jobs, upgrading and the prospects for development*, Bruxelles, ETUI.

On notera que, d'après le syndicaliste, les employeurs ont tendance à cloisonner les risques au lieu de les considérer en interaction. Il est important de considérer l'organisation du travail dans sa globalité car les nouvelles mesures de prévention (distanciation sociale pendant les repas) peuvent elles-mêmes engendrer d'autres risques (exposition à des produits chimiques dangereux).

L'absence de reprise de l'activité ne risque-t-elle pas de mettre en péril la productivité de l'entreprise? "Oui mais la meilleure mesure de prévention pendant une pandémie reste la non-reprise de la production et, en plus, il y avait le blanc-seing du gouvernement pour maintenir l'arrêt. En diminuant le nombre de personnes sur les chaînes, on réduit nécessairement le risque de contamination", répond l'avocat. Il poursuit en estimant que "les employeurs profitent d'un environnement politique qui leur est favorable. On le voit, ils n'ont plus peur de rien. Les ordonnances Macron de 2017 vont complètement les rassurer sur la possibilité de faire ce qu'ils veulent avec les salariés. Il y a eu un vrai mouvement à partir de 2017 où la crainte de la justice sociale traditionnelle,

Depuis les ordonnances Macron de 2017, les employeurs n'ont plus peur de la justice sociale traditionnelle.

à savoir le conseil de prudhommes, n'a plus fait peur. En tant qu'avocat, il faut réinventer les stratégies juridiques. La voie du référé sur cette problématique de la santé au travail est très importante".

À la suite de la première vague du Covid-19 en 2020, deux grands dossiers judiciaires marquent l'actualité politique en France : Amazon France et Renault Sandouville. Dans le premier dossier, le géant américain Amazon est condamné par le tribunal de Nanterre à fermer l'ensemble de ses dépôts en France sous peine d'astreinte d'un million d'euros parce que le groupe n'avait pas réalisé une évaluation des risques au niveau national. "On a suivi les commentaires politiques de la droite à la gauche, de tous ceux qu'on entend tous les matins à la radio, se rappelle Gérard Le Corre. En bref, tout le monde était d'accord pour saluer la condamnation parce que derrière Amazon, on attaque le géant américain qui profite du Covid pour faire son business. On retrouve souvent les mêmes commentaires pour dire qu'il s'agit d'une 'simple et sage décision' de la justice française, etc. Puis, c'est nous qui tombons dans l'actualité avec notre jugement de Renault Sandouville. Le jour même de la décision, on la diffuse partout en expliquant que c'est une bonne décision du tribunal de Rouen qui confirme et va même plus loin que l'affaire Amazon sur tel ou tel aspect. Immédiatement après, les ministres du gouvernement français, sans prendre la peine de lire le dossier, affirment qu'il n'y a pas de risque dans cette entreprise et prennent la défense de l'entreprise française condamnée en justice."

Pendant ce temps, l'usine de carrosserie-montage de Sandouville (Haute-Normandie, France) continue d'annoncer fièrement sur son site internet à travers une vidéo faire de "la sécurité, notre priorité au quotidien" avec "des conditions de travail au cœur de l'organisation". Cette usine du constructeur au losange aurait "produit depuis 1964 et durant 50 ans l'essentiel des véhicules haut de gamme de Renault. Désormais spécialisée dans la fabrication de véhicules utilitaires légers, l'usine a produit près de 800 000 Trafic, dans toute sa diversité de versions, du plancher cabine au Trafic SpaceClass. C'est la première usine du groupe à fabriquer pour les trois marques de l'alliance Renault, Nissan et Mitsubishi".

Une communication innovante et impressionnante, on dirait que tout va très bien mais en réalité ce n'est pas du tout le cas. La situation du groupe Renault, comme celle de l'ensemble du secteur automobile en France, était déjà alarmante et la pandémie n'a fait qu'aggraver les choses en transformant la

crise sanitaire en une crise économique et sociale. Le 29 avril 2020, la Commission européenne annonce qu'elle a donné une autorisation spéciale de régimes d'aides d'État destinés à soutenir les entreprises touchées par la pandémie de Covid-19, dont le groupe français Renault qui bénéficiera d'une garantie de prêt de cinq milliards d'euros. Le 29 mai 2020, soit un mois plus tard, le même constructeur automobile annonce un plan de suppression de 15 000 emplois dans le monde, dont 4 600 en France. Cette annonce a de quoi choquer l'opinion publique et dans le milieu syndical, on critique des milliards offerts aux industriels sans vraiment imposer des conditions pour préserver les emplois. "Le prêt n'est pas un prêt de l'État, ce sont des prêts bancaires garantis par l'État. Ces prêts, si un jour on les utilise, seront remboursés", tempère Jean-Dominique Senard, le président du Conseil d'administration de Renault, dans une interview accordée au journal *Le Monde*⁵ dans laquelle il confirme le plan de suppression en invoquant lui aussi... "la survie de Renault" pour justifier la casse sociale. C'est la stratégie industrielle du groupe qui est remise en question. Cette stratégie⁶ semble favoriser la délocalisation de la production de petits véhicules économiques plébiscités par les consommateurs européens tandis que les usines françaises se spécialisent dans les voitures électriques qui, avec l'intégration de la digitalisation et l'automatisation de la chaîne de production, nécessitent de moins en moins de main-d'œuvre⁷. Tout cela fragilise bien entendu la survie des usines françaises et met en doute l'intérêt d'une garantie étatique pour faciliter l'accès à des prêts bancaires.

Alors que Renault est encore loin de garantir sa survie économique, l'entreprise semble déjà avoir perdu un peu de son lustre et de son prestige en matière d'attractivité et de stabilité salariale. "Il y a à peine dix ans, se faire embaucher chez Renault, c'était comme travailler dans la fonction publique, chez EDF ou à la SNCF (deux sociétés à participation publique). Les conditions de travail étaient très bonnes et la stabilité de l'emploi garantie pour une carrière complète. Aujourd'hui, les camarades racontent qu'on assiste à des démissions de jeunes qui décident de partir après 24 mois de contrat. Avant, on ne voyait jamais ça. Pourquoi? Parce que les conditions de travail sont pourries. On se bat pour que leur contrat soit de qualité mais aujourd'hui le but de certains jeunes travailleurs est justement de ne pas se faire embaucher. Ils veulent juste un contrat de 18 ou 24 mois pour se faire un peu de pognon et après ils préfèrent aller voir ailleurs", explique Gérard Le Corre.

Obligations pour les employeurs selon la directive-cadre de 1989

- évaluation des risques;
- combattre les risques à la source;
- adapter le travail à l'individu;
- remplacer les agents dangereux par des agents non (ou moins) dangereux;
- privilégier les protections collectives par rapport aux protections individuelles;
- information et consultation des travailleurs;
- formation des travailleurs.

Obligations pour les travailleurs

- utiliser correctement les moyens de production et les équipements de protection;
- informer, collaborer avec les employeurs.

Objectif : garantir des conditions minimales de sécurité et de santé à travers l'Europe tout en autorisant les États membres à maintenir ou à mettre en place des mesures plus strictes.

Champ d'application : tous les secteurs d'activité (publics et privés) à l'exception de l'armée, de la police et des travailleurs domestiques.

Source – Tony Musu, ETUI

"C'est quand qu'on chôme?"

On se dirige vers l'usine Renault de Cléon pour une rencontre avec une équipe syndicale au niveau de l'entreprise. Lors de l'entretien, le syndicaliste William Audoux nous rapporte le même constat : "Des jeunes collègues nous disent : c'est quand qu'on chôme? En fait, il existe un accord spécial entre l'État et le groupe Renault appelé 'activité partielle de longue durée' (APLD) qui permet à Renault de faire travailler les gens à fond pendant trois jours et le reste des jours de la semaine sera payé par le chômage, c'est-à-dire nos impôts. Le fait de maintenir des cadences de travail très élevées n'est pas justifié par une quelconque demande mais par l'intérêt de Renault d'utiliser un maximum le chômage à charge de l'État. Pour les intérimaires, la situation est même plus grave parce qu'ils vivent souvent avec deux ou trois semaines de salaire par mois suite à de multiples interruptions de contrat."

Avec 3 327 salariés en juillet 2021 (contre 5 000 salariés en 2006) et 818 intérimaires en mai 2021 pour "surcroît temporaire d'activité"... qui dure depuis des années, on constate que le groupe a mis en place une politique des ressources humaines qui vise essentiellement à bénéficier du système de chômage temporaire financé par les pouvoirs publics et éviter les embauches.

Gérald Le Corre ajoute une couche sur la détérioration générale des conditions de travail : "On a clairement fait des progrès sur les risques traditionnels, notamment concernant la manutention de charges lourdes dans l'industrie. Durant ces vingt

dernières années, on a vu l'arrivée des systèmes de ventouse, de chariot élévateur, etc. Par contre, sur la question des horaires, sur le travail de nuit, sur le travail de week-end, sur les collectifs de travail qui ont explosé, sur les réorganisations constantes, sur l'augmentation de la sous-traitance avec le recours massif à l'intérim qui rend la solidarité plus compliquée, sur l'exposition aux produits chimiques, sur les protections qui ne sont pas efficaces, sur les cadences pour les camarades à la chaîne, tout ça devient ingérable! L'intensification du travail qu'on connaissait autrefois uniquement pour le travail à la chaîne s'est propagée dans des secteurs qui étaient plus protégés comme la maintenance, les services de support, la logistique. Donc la santé au travail se détériore très clairement."

Engagement attendu de plus de 100 %

L'usine Renault de Cléon fabrique des boîtes de vitesses, des moteurs thermiques et des moteurs électriques. Fin 2021, la production de deux des trois moteurs thermiques (diesel et essence) va s'arrêter laissant un tiers de l'usine vide de ses machines et de ses travailleurs. Beaucoup espèrent que les ventes de moteur électrique vont compenser la perte des moteurs thermiques mais l'inquiétude reste visible durant la conversation. "Il y a beaucoup moins de choses dans un moteur électrique et le rapport en main d'œuvre est de un sur cinq, donc on a vraiment des inquiétudes en termes d'emploi surtout qu'il y a beaucoup de

concurrence sur la gamme électrique. Je ne sais pas à qui on va pouvoir vendre nos voitures électriques haut de gamme à plus de 50 000 euros", s'interroge William Audoux. "Aujourd'hui, c'est l'augmentation des cadences et la dégradation des conditions de travail qui nous posent le plus de problèmes. Ensemble, avec la CGT et la CFDT⁸, on a déposé un droit d'alerte avec une expertise qui mentionne les risques graves au niveau de l'usine sur tous les secteurs d'assemblage de moteurs. Concrètement, on est confronté à la suppression de postes et le gars qui reste doit faire le travail qui était fait auparavant par deux personnes. Sur certains postes, l'engagement attendu du salarié est au-delà de 100 % donc même s'il se donne à fond, il ne pourra pas arriver à satisfaire son employeur." Les managers tentent de justifier ces conditions par une obligation de gain de productivité et une volonté de garder la production basée en France. "Oui, sauf que derrière ces mesures il y a de la souffrance chez les salariés et même parfois des tentatives de suicide. Ils sont surveillés, chronométrés. C'est pour éviter tout cela qu'on demande une expertise, qu'on lance des alertes, qu'on initie des actions judiciaires mais à la fin, on ne voit pas vraiment d'actions concrètes de la part de la direction. Franchement, il n'y a que la mobilisation massive des salariés du secteur automobile qui peut faire changer les choses", ajoute-t-il.

Sur place, l'avenir pour les travailleurs de Renault s'annonce assez crispé avec des discussions difficiles liées à un futur accord de compétitivité, un "compactage" ou une réorganisation des sites, une flexibilité de plus en plus obligatoire, du travail obligatoire les soirs et les samedis, une mobilité forcée des travailleurs à travers les différentes usines. Il en va de la survie de Renault et indirectement de la Nation mais à quel prix et qu'en est-il de la survie des travailleurs? ●

8. La Confédération française démocratique du travail (CFDT) est une confédération interprofessionnelle membre de la Confédération européenne des syndicats (CES).