



INFORMATION

SUR LES NÉGOCIATIONS TÉLÉTRAVAIL

Section ERAMET IDEAS

Mardi 21 septembre 2021

Votre Syndicat SM-TE a été convié par l'Etablissement à négocier un accord d'entreprise portant sur le télétravail. C'est une bonne idée d'interroger les syndicats officiellement, car la règle sur le télétravail, avant le COVID, était basée sur une libéralité d'ERAMET IDEAS. Une journée de télétravail par semaine était autorisée, mais il n'y avait pas d'Accord.

En mars 2020, *puisque'il n'y avait pas d'accord de télétravail*, la Direction pouvait encore décider à sa guise comment gérer les détails de la crise COVID. Elle a décidé, sous sa responsabilité, de réguler en interne le télétravail, selon les différentes périodes que nous avons connues. Il faut savoir que le SM-TE n'a jamais été consulté pendant cette crise.

Le syndicat SM-TE est financé uniquement grâce aux cotisations de ses adhérents et aux dons de ses bienfaiteurs.
Cette indépendance financière lui permet une liberté d'opinion et d'action... Rejoignez-le !

Par les présentes négociations, le SM-TE a pris de parti de défendre les intérêts de tous les salariés sur le télétravail, en conformité avec le paragraphe **L1132-1 du droit du travail** :

« **Aucune personne** ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou **faire l'objet d'une mesure discriminatoire**, directe ou indirecte, [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, **de ses caractéristiques génétiques**, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou **en raison de son état de santé**, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».

Or, la mise en place en France **d'un passe sanitaire (ou vaccin obligatoire) dans les entreprises est vraisemblable**, vu ce qui se passe ailleurs comme par exemple aux USA de Joe Biden. **C'est la responsabilité du SM-TE d'œuvrer pour défendre vos droits, négocier des Accords qui ne soient pas consentis, mais voulus.**

Dans l'état actuel du texte proposé par la Direction, une telle nouvelle loi, à supposer qu'elle soit constitutionnelle, serait susceptible d'entrer en conflit avec le L1132-1, qui a toujours protégé les salariés, en particulier sur ce qui touche à la protection de vos emplois par rapport à votre **état de santé** ou **votre état génétique**, en particulier **votre ARN messenger**.

Les négociations achoppent. Nous défendons l'idée que tout Accord sur le Télétravail, afin de protéger vos emplois au titre du L1132-1, **devrait au moins contenir l'un des deux articles suivants**, qui synthétisent ce que nous attendons de la Direction.

1. ERAMET IDEAS place ses références Ethiques au dessus de la loi française, car son respect des Droits Humains et du Droit International, qui inclut le **code de Nuremberg de 1947**¹ ou la **Convention d'OVIEDO**² interdit d'imposer un essai médical ou un traitement sur quiconque. Donc, le passe sanitaire envisagé ou une de ses variations qui serait la « vaccination » obligatoire, ne s'appliquera pas chez **ERAMET IDEAS**, **prendra les mesures juridiques internationales adéquates pour contester son application**.

OU BIEN :

2. Le présent Accord, si le passe sanitaire devenait exigible ou la vaccination obligatoire, prévoit que toute personne sans passe ou sans vaccin aura droit à une gestion d'exception, et en conséquence, ERAMET IDEAS s'engagera à procéder à l'aménagement de son poste de travail de façon à lui permettre 100% de télétravail. Le passe sanitaire est bien l'image de la situation de santé de son porteur et ne saurait être utilisé contre l'exécution son contrat de travail.

Le SM-TE ne prend pas position pour ou contre le « vaccin », mais veille à la possibilité du pluralisme des opinions, et la protection du travail de chacun. Le SM-TE pose la question à la Direction : « Vu que les personnes vaccinées peuvent être porteuses, pourquoi les accepteriez-vous en présentiel ? Vu que les personnes non-vaccinées peuvent ne pas être porteuses, pourquoi seraient-elles forcées au télétravail ? ».

Votre section syndicale SM-TE, considère que la devise nationale, qui porte le mot **FRATERNITÉ doit rester de mise**, et que **TOUS LES SALARIÉS DOIVENT AVOIR LEUR EMPLOI PROTÉGÉ**.

POUR LE RESTE, LE SM-TE participe avec souplesse à l'écriture des autres articles de l'Accord, qui se négocient sur des bases raisonnables.

¹ Le code de Nuremberg est très régulièrement pris pour un texte déontologique ou éthique, mais il s'agit aussi d'un texte juridique : le procès des médecins était en effet un procès de droit international

² La convention d'Oviedo reprend les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Elle établit les principes fondamentaux relatifs à la pratique de la médecine quotidienne, à la recherche biomédicale, à la génétique et à la transplantation d'organes et de tissus, au consentement éclairé, au droit au respect de la vie privée et au droit à l'information