

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

Editorial

Bonjour

Dans cette deuxième lettre consacrée au Covid-19, l'équipe de l'Institut du travail de Strasbourg apporte des éclairages sur deux points liés à la crise sanitaire dont les champs sont certes éloignés mais qui sont tous les deux traités par le site dialogue-social.fr depuis sa création.

Le premier point est lié à la santé au travail. Depuis la fin du confinement, les travailleurs sont de plus en plus exposés au Covid-19. Beaucoup s'interrogent sur leur possibilité de bénéficier de la législation sur les risques professionnels en cas de contamination. Le premier article permet de faire un tour d'horizon du dispositif actuel de prise en charge.

Le second point concerne le dialogue social. Alors que le pays est pratiquement paralysé, l'activité conventionnelle continue à se déployer. En témoigne l'initiative de quelques grands groupes de négocier et conclure des accords « Covid-19 ». Le deuxième article décrit la physionomie de ces accords et en donne des illustrations.

La lettre se termine par un hommage au Professeur François Babinet, qui a été le directeur de l'Institut du travail de 1975 à 1983. Historien du droit, militant pour la formation des salariés, enseignant passionné et passionnant, il laisse à chacun le souvenir marquant d'une vivacité d'esprit, d'une grande intelligence, d'une bienveillance envers les autres, d'une drôlerie fraternelle.

Bonne lecture, portez-vous bien !

Tiphaine Garat
Michèle Forté



Ont contribué à cette lettre plusieurs membres de l'équipe de l'IDT:

Tiphaine Garat, Sara Klack, Evdokia Liakopoulou, Ines Meftah et Fabienne Muller
Direction de publication
Michèle Forté et Nicolas Moizard

Cette lettre est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la DIRECCTE Grand Est

Dans ce numéro

- P. 2 Les brèves
- P.4 Un salarié atteint du Covid19 peut-il bénéficier de la législation sur les risques professionnels ?
- P.6 Le modèle d'accord collectif « Covid-19 »
- P.8 Illustration et analyse d'un Accord de groupe « Covid-19 »
- P.9 Hommage au Professeur François Babinet
- P.11 Sélection bibliographique

Contact

03 68 85 87 00 /
institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres d'information et l'actualité sociale :
<http://www.dialogue-social.fr>

LES BREVES

Covid-19 : la CNIL rappelle les règles à respecter pour la collecte des données relatives à la santé des salariés

Grandement sollicitée par des professionnels et des particuliers sur les possibilités de collecte des données de santé des agents, employés, visiteurs, la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) publie une note d'information le 7 mai 2020.

Dans cette note, la commission rappelle que les données relatives à l'état de santé d'une personne constituent « des données sensibles » et font l'objet d'une protection juridique particulière. En principe, leur traitement est interdit, sauf si leur utilisation s'inscrit dans l'une des exceptions prévues par le RGPD¹. Parmi elles figure la nécessité pour l'employeur de traiter ces données aux fins de l'exécution de ses obligations en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale. L'employeur étant responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés², celui-ci peut mettre en place des canaux dédiés au signalement des cas de contamination ou de suspicion de contamination. Dans ce cadre, seuls peuvent être traités « *des éléments liés à la date, à l'identité de la personne, au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou suspecter de l'être ainsi que les mesures organisationnelles prises* ». La commission insiste sur la nécessité de « **s'appuyer sur les services de santé au travail** », dont la possibilité de traiter des données aux fins de la médecine préventive ou de la médecine du travail fait aussi partie des exceptions prévues par le RGPD.

La CNIL spécifie, ensuite, les conditions de mise en œuvre de quelques pratiques préventives. S'agissant de la prise de température à l'entrée des locaux, il est interdit aux employeurs de constituer des registres des relevés de températures des employés ou des visiteurs et de procéder à des opérations automatisées de captation de température (par exemple, des caméras thermiques). Concernant des tests sérologiques et des questionnaires sur l'état de santé auxquels « **seuls les personnels de santé compétents pourront procéder** », l'employeur ne pourra traiter que la seule information sur l'aptitude ou l'inaptitude à reprendre le travail émise par le professionnel de santé. Enfin, pour les entreprises et administrations amenées à maintenir l'activité essentielle de l'organisation en période de crise, un plan de continuité de l'activité ou « PCA » peut être établi, identifiant « *les mesures pour protéger la sécurité des employés, les activités essentielles devant être maintenues et les personnes nécessaires à la continuité du service* ». Un fichier nominatif peut être créé à cet égard, ne pouvant contenir que des données nécessaires au maintien de l'activité.

Consulter le document : <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles-par-les>

¹ Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/ce (règlement général sur la protection des données).

² C. trav., Art. L. 4121-1.

Déconfinement : les DRH organisent la reprise d'activité

Une nouvelle enquête de l'**Association nationale des DRH (ANDRH)**, dont les résultats sont publiés le 30 avril 2020, se concentre sur le déconfinement et l'organisation progressive du travail par les DRH. Au total, l'enquête a rassemblé 531 répondants issus de 62 groupes adhérents et représentant 96% du secteur privé.

Il en ressort une préoccupation majeure pour **la santé et la sécurité des salariés** : 85 % de répondants ont anticipé les commandes de matériel de protection, sans pourtant négliger les difficultés d'approvisionnement relevées notamment dans les plus petites structures. 99 % sont favorables à la mise à disposition de gel hydroalcoolique, 94 % pour la distribution de masques « grand public » et 79 % en faveur de l'établissement d'un suivi spécifique en lien avec la médecine au travail.

Au contraire, plus les mesures sont « intrusives », moins elles recueillent d'avis favorables. Il en est ainsi de la **prise de température à l'entrée des locaux** ou de l'application de traçage "Stop Covid", qui recueillent seulement 49 % et 33 % des suffrages respectivement.

La majorité des participants prévoit des nombreux aménagements pour limiter le nombre de salariés sur le site : 86 % optent pour un retour progressif dans les locaux et 70 % pour le maintien partiel ou total des salariés actuellement en télétravail. 74 % sont favorables par ailleurs à un développement durable du télétravail après la crise (majoritairement avec mise à jour ou en place d'une charte ou d'un accord). De même, 62 % anticipent un réaménagement des espaces de travail, par le biais des transformations des salles de réunion en bureaux, des marquages au sol, des limitations de rendez-vous et autres.

Dans la préparation de la reprise, les représentants du personnel continuent d'être associés à travers des échanges formels, informels ou de la négociation d'accords d'entreprise. Les sujets les plus abordés avec les partenaires sociaux sont l'organisation des congés et jours de repos (79 %), le développement du télétravail (68 %), ainsi que l'aménagement du temps de travail (54 %).

Consulter le document : <https://www.andrh.fr/actualites/1061/deconfinement-apres-les-drh-sy-preparent-resultats-enquete-andrh>

Déconfinement : consulter le replay du webinaire organisé par le service de santé au travail AST 67 « La reprise d'activité, c'est maintenant... sérieux ?! »

Cette conférence aborde de nombreuses questions telles que « comment préparer la reprise ? », « comment assurer la sécurité du collectif au travail ? » ou « comment recréer un climat de confiance ? »

Consulter le document : <https://www.ast67.org/retrouvez-le-replay-du-webinaire-ainsi-que-nos-outils-pratiques-pour-la-reprise-dactivite/>

Déconfinement : Le gouvernement publie un guide du télétravail

Le ministère du Travail a publié, ce samedi 9 mai, sur son site un guide du télétravail pour le déconfinement, sous forme de questions-réponses, à destination des employeurs et des salariés.

Consulter le document : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-3036/publication.html>
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-teletravail-deconfinement.pdf>

Un salarié atteint du Covid 19 peut-il bénéficier de la législation sur les risques professionnels ?

Fabienne Muller, juriste, enseignant-chercheur, Université de Strasbourg

Curieusement le [nouvel onglet dédié au covid-19](#) sur le site AMELI de l'assurance maladie n'oriente pas les assurés vers une telle démarche alors même que bon nombre de personnes atteintes l'ont été dans le cadre de leur activité professionnelle. Seule est mentionnée la prise en charge des arrêts de travail sans délai de carence.

Pourquoi la reconnaissance de la maladie au titre de la législation sur les accidents du travail/ maladies professionnelles présente-t-elle un intérêt ?

La reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraîne une meilleure indemnisation des frais de santé : l'assurance AT /MP prend en charge 100% des dépenses de santé dans la limite des tarifs de responsabilité (ne concerne pas les dépassements d'honoraire ni les spécialités non remboursées). Les arrêts de travail sont indemnisés à hauteur de 60% pendant les 28 premiers jours et 80% du salaire journalier de base au-delà contre 50% en cas de maladie ordinaire. Enfin et surtout, en cas de séquelles ou de décès, la victime ou ses ayants droits bénéficient d'une réparation :

- un capital si l'incapacité de travail évaluée par le médecin conseil est inférieure à 10%
- une rente si cette même incapacité est supérieure à 10%
- une rente pour les ayants droits en cas de décès de la victime

Comment obtenir une telle reconnaissance ?

Si pour les personnels soignants la reconnaissance d'une maladie professionnelle semble acquise d'office (intervention de Olivier Véran le 21 avril à l'Assemblée nationale garantissant une telle prise en charge à tous les soignants quel que soit leur lieu de travail et leur statut), la grande majorité des salariés infectés par le covid-19 dans le cadre de leur travail devra emprunter les deux voies classiques offertes pour agir en reconnaissance de la pathologie comme ayant une origine professionnelle : demander la reconnaissance d'un accident du travail ou demander la reconnaissance d'une maladie professionnelle.

- **Les conditions de reconnaissance de l'accident du travail** : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chef d'entreprise ». Cette définition tirée du Code de la sécurité sociale pose une présomption si l'accident survient par le fait du travail ou à l'occasion du travail. Prenons l'exemple d'une aide à domicile : admettons qu'elle soit affectée au service d'une personne malade du covid-19 chez qui elle se rend chaque jour et qu'elle développe les symptômes de l'infection. Certes l'atteinte du covid-19 est une maladie mais la jurisprudence admet aujourd'hui que « constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle ». Dès

lors que le salarié pourra dater avec précision les situations au cours desquelles il aura été en contact avec une personne malade, l'accident pourrait être reconnu comme étant d'origine professionnelle. Pour prouver la matérialité des faits le salarié a intérêt à noter toutes les situations de travail qui l'auraient amené à être en contact avec une personne infectée et signaler ces situations à risque à son employeur et au médecin du travail. Pour s'opposer à cette présomption, l'employeur ou la caisse pourront arguer qu'en période de pandémie telle que nous la connaissons, le salarié a pu être infecté dans d'autres circonstances (dans les transports, dans le cadre de sa vie privée etc...). Cependant, dans les emplois particulièrement exposés, le juge tiendra peut-être compte du risque accru pour retenir cette qualification.

➤ **Les conditions de reconnaissance de la maladie professionnelle**

Cette seconde voie est nettement plus complexe dans la mesure où elle suppose que le covid-19 fasse l'objet d'un tableau dans la liste des pathologies reconnues comme pouvant résulter d'une exposition professionnelle, ce qui n'est pas le cas du covid-19. A défaut de tableau, le salarié atteint du covid-19 peut bénéficier d'une expertise individuelle devant une commission régionale de reconnaissance des maladies professionnelles. Cette voie n'est accessible que si le salarié est atteint d'un taux d'incapacité de 25% (fixé par le médecin conseil de la caisse) et qu'il démontre que son affection est essentiellement et directement causée par son travail habituel. Là encore le salarié devra alimenter son dossier pour démontrer son exposition, notamment si l'employeur n'a fourni aucun équipement de protection individuelle, n'a pris aucune mesure pour prévenir l'exposition aux risques. Attention : à ce stade il ne s'agit pas de démontrer la faute de l'employeur mais de démontrer l'exposition aux risques qui sera d'autant plus évidente si le salarié exerce des fonctions en contact avec une clientèle, ou dans une proximité physique avec ses collègues ne permettant pas le respect des gestes barrières.

La complexité de ces deux voies qui n'offrent aucune garantie quant à la décision finale de la caisse, le fait qu'elles ne concernent que les salariés du secteur privé, les disparités de droits entre agents du secteur public, salariés du secteur privé et travailleurs indépendants qui ne bénéficient quant à eux d'aucune couverture en matière de risques professionnels conduisent plusieurs organisations professionnelles ainsi que l'ANDEVA et la FNATH³ à demander la mise en place d'un fonds dédié chargé d'assurer la réparation des travailleurs atteints quel que soit leur statut professionnel. Cette demande n'a pour l'instant pas abouti. La même demande a été introduite par la confédération européenne des syndicats auprès du commissaire en charge de l'emploi : reconnaître le covid-19 comme une maladie professionnelle afin que la prise en charge soit simplifiée.

Nul doute que le déconfinement risque d'augmenter les risques pour d'autres catégories de salariés que celles qui ont dû assurer les services essentiels pendant le confinement. Les pratiques des acteurs nous diront comment les règles seront mobilisées sachant que l'ordonnance du 22 avril 2020 a prolongé tous les délais à respecter dans le cadre d'une procédure de reconnaissance en accident du travail ou maladie professionnelle qui expirent entre le 12 mars 2020 et une date qui sera fixée par arrêté (au plus tard un mois après la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, fixée au 10 juillet 2020). Ces délais supplémentaires accordés aux parties à toutes les étapes de la procédure de reconnaissance conduiront à un allongement des délais de traitement des dossiers par les caisses.

³ ANDEVA : Association Nationale de Défense des Victimes de l'Amiante ; FNATH : association des accidentés de la vie.

Le modèle d'accord collectif « Covid-19 »

Inès Meftah, juriste, enseignant-chercheur, Institut du travail, Université de Strasbourg

Alors que le pays est pratiquement paralysé, l'activité conventionnelle continue à se déployer. En témoigne l'initiative de quelques grands groupes de négocier et conclure des accords « Covid-19 ». Rares, mais singuliers, ces accords illustrent toute la vitalité de la négociation collective, autant qu'ils permettent à leurs auteurs de tenter de gérer la crise sanitaire et d'anticiper des lendemains qui s'annoncent compliqués.

Sans prétendre à l'exhaustivité, il convient de tenter de décrire à grands traits la physionomie de tels accords et non leur contenu dans le détail.

➤ Comment les qualifier ?

Il s'agit d'accords d'organisation au sens large. Ils ont vocation à organiser le travail dans toutes ses dimensions- temps de travail, mesures de prévention-, mais également d'organiser le non-travail et ses modalités à travers l'aménagement des temps de repos ou l'activité partielle.

➤ Le compromis ?

La charpente de ces accords repose sur un compromis délicat entre la nécessité de maintenir un niveau -même limité- de production, voire de reprendre la production, tout en préservant la santé et la sécurité des salariés affectés à ces tâches. En contrepartie, les salariés ont obtenu un maintien du salaire dans sa totalité (jusqu'à un certain seuil), voire une prime.

➤ Quelle est l'architecture de ces accords ?

Ces accords sont composites en ce qu'ils rassemblent dans un même cadre juridique des dispositions relativement variées.

En premier lieu, la question de **l'organisation de la production** constitue le centre de gravité de ces accords. Dans cette perspective, les parties organisent l'activité, son intensification, son ralentissement, sa reprise, voire son arrêt, étant acquis, que ces différents scénarios dépendent de la nature de l'emploi ou de l'activité en cause. Ce qui conduit les parties à déterminer le sort réservé à certains emplois ou catégories d'emplois au regard du contexte.

Dans cette perspective, **des dispositions particulières sont adoptées en matière de temps de travail**, de temps de repos, de prise de RTT, de congés payés, et d'alternance entre périodes de travail et de non-travail. Elles sont le plus souvent liées à la mise en place d'un mécanisme d'activité partielle. En outre, des précisions sont apportées quant à la mise en place ou en œuvre du télétravail pour les emplois qui le permettent.

De plus, **au titre de la protection de la santé et la sécurité des salariés**, des mesures et consignes sanitaires sont édictées afin de garantir le maintien ou la reprise de l'activité.

Enfin, **ces accords contiennent des dispositions sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel**. Il s'agit notamment de permettre aux CSE des entreprises composant le groupe d'être informées sur les nouvelles modalités de l'organisation du travail.

➤ **Quel est le niveau de conclusion de ces accords ?**

Singuliers, ces accords sont pour l'instant à l'initiative de grands groupes et sont négociés à ce niveau. Ils ont vocation à s'appliquer dans le périmètre des sociétés du groupe citées le plus souvent en fin d'accord.

➤ **Quelle est la durée de l'accord ?**

Ces accords sont conclus pour une durée déterminée et sur un temps très court (le temps du confinement ou trois mois). Ils n'ont pas vocation à s'inscrire dans la durée, mais permettent de faire face à la crise sanitaire sur une période donnée : celle du confinement et du ralentissement économique.

Exemples d'accords Covid-19 à consulter sur le site dialogue-social.fr <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-3042/publication.html>

- Accord Thales sur les mesures mises en œuvre pour faire face à l'épidémie de COVID-19, signé le 25 mars 2020 par Thalès et les 4 organisations syndicales du groupe
- Accord du groupe Bigard portant sur des mesures exceptionnelles pour faire face à l'épidémie de COVID-19
- Accord du groupe Daher sur l'organisation d'urgence crise covid-19, signé le 26 mars 2020

Illustration et analyse d'un Accord de groupe « Covid-19 »

L'accord Bigard du 26 mars 2020

L'accord de groupe Bigard permet aux partenaires sociaux de faire face à la crise sanitaire que connaît le pays. Il se présente comme un compromis entre la nécessité de protéger la santé des salariés et de maintenir la continuité de l'activité.

À la lecture des dispositions qu'il contient, il apparaît surtout que les parties se sont trouvées confrontées à deux situations extrêmes et néanmoins simultanées : d'une part faire face à un surplus d'activité pour certains emplois et d'autre part gérer un ralentissement significatif de l'activité, si ce n'est un arrêt de la production sur d'autres segments de l'activité.

Dans ce contexte, les parties ont identifié quatre objets à leur accord.

- **D'une part, l'accord vise à identifier et valoriser la continuité de l'activité des salariés dont le travail est jugé essentiel.**

Dans cette perspective des dispositifs incitatifs sont adoptés afin d'encourager les salariés à travailler plus : primes de mobilité professionnelles revalorisées, majoration des heures supplémentaires et extension des délais pour poser les congés payés.

- **D'autre part, l'accord vise à gérer la sous-activité de certains emplois.**

Les parties ont hiérarchisé les mesures prises afin de tenter d'atténuer l'impact du ralentissement de certaines activités. Pour cela, elles ont affiché leur préférence pour la mise en place d'équipes alternantes, puis de l'usage de dispositifs de modulation du temps de travail et en dernier ressort pour certaines catégories professionnelles de l'usage de jours de RTT et congés payés imposés.

- **En outre, l'accord assure la gestion de l'activité partielle.**

L'activité partielle est présentée et utilisée comme un dernier recours. Ainsi, les parties ne pourront la mettre en œuvre qu'après avoir épuisé l'ensemble des autres mesures. Et lorsque dans les établissements, les directions n'auront d'autre choix, elles pourront réduire le temps de travail des salariés en dessous de la durée légale de travail, voire décider de la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

- **Enfin, l'accord garantit la bonne gestion du dialogue social.**

Les différentes sociétés composant le groupe devront informer et consulter les CSE. Mais également, lorsque les dispositions devront être adaptées, ouvrir des négociations afin d'assurer la mise en œuvre des dispositions au regard de leurs réalités. Au niveau du groupe, les parties s'accordent pour maintenir leurs échanges.

- **Pour conclure, il apparaît que l'accord se présente comme le fruit d'un compromis entre la volonté de préserver la santé des salariés tout en assurant un certain niveau de production. Mais il ne comprend pratiquement aucune mesure concrète sur la protection de la santé des salariés. Or, ce type d'accord aurait pu compte tenu de son objet se prêter à la mise en place de mesures de protection transversales du type temps dédié au nettoyage de l'espace de travail, du matériel ...**

Cet accord est disponible sur le site dialogue social : [Accord Groupe BIGARD 26 mars 2020](#)

Hommage au Professeur François Babinet

Le Professeur François Babinet, historien du droit, est décédé en avril dernier. Il avait intégré l'Institut du travail de Strasbourg en 1957 et pris sa direction de 1975 à 1983, après avoir assuré d'autres fonctions. Il intégra ensuite la Faculté de droit dont il fut Doyen de 1985 à 1990. Il obtint enfin une mutation à la faculté de droit d'Orléans, où il exercera les fonctions de vice-Doyen et de directeur du département droit. Le Professeur Babinet a initié de grandes évolutions au sein de l'Institut du travail, en ancrant davantage cette composante au sein de l'Université et en la consolidant.

Avant d'organiser un colloque en son honneur, nous publions ci-dessous les témoignages de deux anciens directeurs de l'Institut qui l'on bien connu ainsi que celui d'un de ses collègues de la Faculté de Sciences économiques.

« L'Institut du travail doit beaucoup à François Babinet »

Par Pierre STRASSER, ancien directeur de l'Institut du travail

François BABINET a mis ses convictions fortes sur la nécessité de formation des salariés, son envie d'entreprendre et ses dons de négociateur au service de cette composante originale de l'Université. Il a voulu et réalisé le développement de cette maison en obtenant le renforcement de son équipe enseignante et de son administration. Pour les enseignants, il a veillé à leur faire franchir les étapes indispensables pour leur statut et leur reconnaissance et, dans le même but, à leur faire assurer des enseignements dans d'autres composantes de l'Université.

Dans le même temps, il a été le maître d'œuvre d'une transformation profonde et d'une extension des locaux. La construction d'une aile vouée à la formation de stagiaires adultes, à une bibliothèque et à des bureaux a pu être menée à bien et changer fondamentalement les conditions de fonctionnement de l'Institut. Et, en fin de mandat, il a lancé le projet de doter la maison de locaux permettant de loger les stagiaires. Ce manque avait longtemps entravé le développement de la formation syndicale au plan national. Le rêve, irréalisable aux yeux de beaucoup, n'a pas dissuadé le directeur, et il deviendra réalité peu de temps après la fin de son mandat.

L'évolution de ses équipes enseignantes et les nouvelles conditions de fonctionnement auront permis à l'Institut du Travail de devenir ce qu'il est aujourd'hui ; il doit beaucoup à François BABINET.

« Dans les conversations avec François Babinet, le temps s'arrêtait »

Par Jean ARROUS, professeur honoraire de Sciences économiques à l'Université de Strasbourg

Les DNA du 30 avril nous annoncent le décès de François Babinet. Pour avoir longtemps travaillé et discuté avec lui, pour avoir assisté à certains de ses cours ou conférences, j'aimerais vous dire qu'il s'agissait d'un être exceptionnel. Très grand connaisseur de l'histoire économique, il a enseigné pendant plusieurs années cette discipline aux étudiants de 1^{ère} année de la Faculté de sciences économiques.

Je garde de lui le souvenir d'une conférence éblouissante, en 1974, au couvent des Dominicains, sur le syndicalisme en France. Il avait une lecture de l'Histoire qui la rendait évidente : à l'entendre, elle n'aurait pu se passer autrement.

Son rôle et son activité dans l'Institut du travail, dont il était le directeur et où sont formés les responsables syndicaux ont été absolument exceptionnels.

Dans les conversations avec lui, plus rien n'existait que ce qu'il était en train d'échanger avec vous, et le temps s'arrêtait.....

« Enseignant passionné et passionnant, il pratiquait le mélange des disciplines nécessaire pour apporter aux militants un savoir utile et non cloisonné »

Par Francis MEYER, ancien directeur de l'Institut du travail

François Babinet a marqué profondément cette institution de diverses manières. Incité par Marcel David, le « père fondateur » des instituts, à s'investir dans le rapprochement entre le monde syndical et universitaire, il s'y est engagé à fond, d'une manière quasi mystique. Il croyait profondément au caractère émancipateur de l'action ouvrière, et considérait que les instituts du travail étaient le lieu privilégié où pouvait se réaliser cette synthèse entre savoirs issus de l'expérience de terrain et savoirs universitaires. Et de fait depuis leur création les instituts ont contribué à former des générations de militants dont certains ont connu des destins exceptionnels.

Enseignant passionné et passionnant, il pratiquait le mélange des disciplines nécessaire pour apporter aux militants un savoir utile et non cloisonné. La philosophie du droit et l'anthropologie dogmatique le passionnaient particulièrement. Les écrits de Pierre Legendre l'ont accompagné tout au long de sa vie. Mais il se nourrissait aussi d'économie, de géopolitique, et bien sûr de droit positif. Il pilota des projets de recherche sur les libertés syndicales dans l'entreprise.

Sa culture d'historien du droit, associée à une intelligence fulgurante, lui permettait de traiter les sujets d'une manière « encyclopédique ». Travailleur acharné, il a passé plus d'une nuit à l'institut pour préparer ses exposés, s'accordant quelque répit sur un fauteuil relaxant disposé dans une ancienne salle de bain.

Très exigeant sur la qualité des enseignements dispensés aux syndicalistes, il a contribué grandement à ce que les instituts trouvent leur place au sein de l'université et tenait à ce que les enseignants assurent en parallèle des cours dans les cursus « classiques » à la faculté, pour être reconnus par leurs pairs.

Sur le plan de la logistique il n'était pas en reste de projets et d'initiatives. L'agrandissement des locaux et la construction d'un hébergement pour les stagiaires ont été un énorme défi. Il a su faire jouer tous ses relais pour obtenir le financement nécessaire à cette opération d'envergure et convaincre ses collègues de l'intérêt pour une université d'abriter une structure aussi originale qu'atypique. Il a obtenu ainsi le soutien déterminant de nombreux acteurs décisionnaires qui ont été séduits par son enthousiasme et son volontarisme. Le professeur Jean Waline a été de ceux-là.

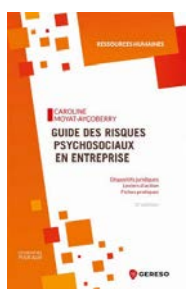
Après son départ, ses successeurs ont pu profiter du socle qu'il a mis en place et qui perdure encore. Les instituts sont bien ancrés dans l'université qui a compris que les enseignements théoriques, enrichis par la pratique sociale des militants, peuvent apporter une plus-value aux étudiants.

Sélection bibliographique

Voici une sélection d'ouvrages par la bibliothécaire de l'Institut du travail de Strasbourg.

Ils sont tous disponibles à la bibliothèque de l'Institut du travail (sauf l'"L'Economie retrouvée" qui sera mis à disposition prochainement).

La bibliothèque est pour le moment toujours fermée. N'hésitez pas à consulter le site de l'Institut du travail <https://idt.unistra.fr/> ou le site bu.unistra.fr pour vous tenir informé de sa réouverture.



Guide des risques psychosociaux en entreprise : dispositifs juridiques, leviers d'action, fiches pratiques

Caroline Moyat-Ayçoberry

Gereso – Collection : L'essentiel pour agir, 17/10/2019

ISBN 978-2-37890-305-3 – 19,00 €

L'auteure définit la notion de risque psychosocial, puis détaille les obligations et les responsabilités de l'employeur en matière de stress ou de harcèlement. Des moyens d'action et des outils de prévention sont proposés. ©Electre 2020



Changer le regard sur les seniors.es : pour une séniorité entrepreneuriale, active et citoyenne

Jean-François Lambert

L'Harmattan – 29/11/2019

ISBN : 978-2-343-18819-5 – 15,50 €

Une réflexion sur les enjeux et les responsabilités sociétales qui attendent les seniors en tant que nouvelle génération du XXI^e siècle. L'auteur encourage ainsi les personnes concernées à contribuer aux avancées de la société en constituant un moteur de changement social. ©Electre 2020

Jean-Luc Gaffard
Mario Amendola
Francesco Saraceno

**Le TEMPS RETROUVÉ
DE L'ÉCONOMIE**

Le temps retrouvé de l'économie

Jean-Luc Gaffard, Mario Amendola, Francesco Saraceno

O.Jacob – Collection Economie – 18/03/2020

ISBN : 978-2-7381-5104-9 – 23,90 €



Selon les auteurs, le temps est un élément que les économistes ne prennent jamais en compte, ce qui les rend impuissants à proposer des solutions à l'instabilité et à saisir la réalité mouvante de l'économie. Ils dénoncent le mythe d'un équilibre stable et analysent le rôle des entrepreneurs, de la monnaie et du crédit. Ils assurent que les pouvoirs publics doivent avoir un rôle de régulation. ©Electre 2020



Le travail au XXIe siècle

Supiot, Alain

Ed. de l'Atelier – 26/09/2019

ISBN : 978-2-7082-4610-2 – 24,90 €

Ces contributions pluridisciplinaires de chercheurs du monde entier interrogent les bouleversements touchant le travail, notamment la révolution informatique, le péril écologique, le conflit institutionnel entre le marché total et la justice sociale ou encore la globalisation. ©Electre 2020

Réunissant vingt et un auteurs du monde entier, conçu, dirigé et introduit par Alain Supiot, ce Livre du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dresse un panorama inédit du travail au XXIe siècle et pose les questions essentielles qui détermineront son avenir. Révolution technologique, péril écologique, ordre juridique international schizophrène sont autant de défis à relever pour qu'advienne, au XXIe siècle, le « régime de travail réellement humain » projeté par la Constitution de l'OIT en 1919.



Les vieux fourneaux, 5 tomes

Wilfrid Lupano, Paul Cauuet

Dargaud – 2014-2018/12,00 € le tome

Présentation : Mêlant combat social, tranches de vie, syndicalisme, vieilles rancœurs, et même histoires d'amour, les 5 tomes des Vieux Fourneaux sont fortement recommandés à tous. On s'attache à ces grands-pères revendicateurs, pacifistes ou un peu perdus et on adore les voir évoluer d'un tome à l'autre. Une BD déjà culte.

Prix des libraires BD 2014, prix du public Cultura (Festival de la BD d'Angoulême) 2015, prix Libr'à nous 2015 (BD), prix de la BD Fnac 2015 (Belgique). ©Electre 2020