

Covid-19 : aux Etats-Unis, des entreprises testent en masse leurs salariés

Les défenseurs les plus farouches des libertés individuelles se montrent accommodants

NEW YORK - correspondance

Las Vegas, les tests de dépistage du Covid-19 sont de plus en plus répandus. « C'est une question de vie ou de mort pour les employés. Il faut leur donner tous les outils dont ils ont besoin pour assurer leur protection », déclare Geoconda Argüello-Kline, la responsable du syndicat Culinary Union, qui compte parmi ses 60 000 adhérents l'ensemble des personnels hôteliers, du cuisinier à la femme de chambre, en passant par le portier. « Quinze personnes sont déjà mortes, nous ne devrions pas en perdre plus », affirme-t-elle.

Le message a été entendu par les géants du jeu. Caesars, Boyd Properties, MGM Resorts, Wynn Las Vegas, toutes ces entreprises ont décidé de tester en masse leur personnel pour pouvoir rouvrir les hôtels et casinos en ce mois de juin. L'objectif : « Assurer la tranquillité d'esprit de nos employés et de la clientèle », dit Bill Hornbuckle, président de MGM Resorts. « Nous prenons le plus grand

nombre possible de précautions. » C'est ainsi que Matt Maddox, directeur général du groupe Wynn, a promis de faire tester gratuitement chacun de ses 15 000 salariés. Le travail réalisé depuis le mois de mai par l'University Medical Center a permis de contrôler 1000 personnes dès les trois premiers jours. Et lorsqu'un cas se révèle positif, il est signalé au Southern Nevada Health District, pour que l'on puisse retrouver ses contacts et les avertir.

A San Francisco, la ville a confié les tests à grande échelle à la start-up Color, spécialisée à l'origine dans les tests génétiques. « Nous avons commencé avec les employés de la ville, policiers et infirmiers », explique Othman Laraki, le fondateur de Color. Deux sites capables d'accueillir 1500 personnes par jour ont été ouverts, puis les tests ont été étendus aux employés des supermarchés, aux ambulanciers et autres personnels « essentiels ». La formule est simple : « On prend rendez-vous en ligne, le test se fait en trois minutes, les résultats sont transmis aux patients, aux autorités locales et aux ressources humaines des employeurs. »

Sur la base du volontariat

Chaque test se fait sur la base du volontariat, mais il faudra être vigilant pour que, après la crise, les barrières entre vie privée et travail retrouvent leur place. Avant le Covid-19, on aurait hurlé à la violation de la vie privée, devant la divulgation du dossier médical d'un patient à son employeur. En temps de crise, les défenseurs les plus farouches des libertés individuelles se montrent accommodants. « En période d'urgence, les considérations sur la protection de la vie privée sont mesurées différemment », reconnaît Jay Stanley, de

Il faudra être vigilant pour que, après la crise, les barrières entre vie privée et travail retrouvent leur place

l'American Civil Liberties Union. Les grandes administrations de l'Etat fédéral se montrent très souples. La Commission sur l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission, en anglais) interdit habituellement à l'employeur de se mêler de la santé de ses salariés. Mais une nouvelle directive d'avril stipule qu'un test décide ou non de l'accès au lieu de travail.

A chacun son programme

Les Centers for Disease Control (CDC), principale institution de santé publique aux Etats-Unis, l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA), agence chargée de la sécurité et de la santé, et la Food and Drug Administration (FDA) sont tout aussi tolérants vis-à-vis de l'employeur. Les agences laissent les entreprises peaufiner elles-mêmes leurs plans de reprise, quitte à les aider, au cas par cas. « La FDA prend normalement des mois pour approuver un test, souligne M. Laraki. Là, on appelle un numéro et on nous répond dans la demi-heure. » Les pouvoirs publics locaux sont tout aussi rapides. « Habituellement, le permis de construire un laboratoire nécessite une bonne semaine, cette fois-ci, tout est fait en une journée. »

Washington et les différentes administrations locales se font discrets. « Il n'y a pas de ligne di-

rectrice du CDC ou d'OSHA », note M^{me} Argüello-Kline. Dans le doute, certaines entreprises préfèrent attendre et refusent l'usage de tests. L'entreprise de télécommunications Verizon, qui va progressivement rouvrir en juillet, ne veut pas être accusée de violation de la vie privée. D'autres s'inquiètent de l'exactitude du test, négatif un certain jour, positif plus tard. Et que dire de ces tests sérologiques, censés mettre au jour la production d'anticorps protecteurs ? Même le laboratoire Arpoint, qui réalise les prises de sang, le reconnaît : « Les anticorps ne devraient pas être le seul critère pour retourner au travail. »

D'autres se lancent. Jeff Bezos, le patron d'Amazon, construit son propre laboratoire près de l'aéroport de Cincinnati (Ohio), pour tester régulièrement ses équipes. Après avoir été contraint de fermer plusieurs abattoirs, Smithfield Foods a décidé d'offrir des tests à tout le monde, sur la base du volontariat. Et les huit hôtels Harris Rosen, en Floride, en font « la condition cruciale » de réouverture.

Les usines d'équipements électriques Leviton, les experts en lingerie Wacoal et les grandes surfaces de décoration Michaels ont, eux, demandé à Access Nursing, via sa plate-forme Covid Clear, de leur créer un programme spécial épidémie. Louise Weadock, la fondatrice de ce réseau capable de mobiliser 2500 infirmières par semaine, soumet des programmes à la carte, avec prise de température à l'entrée des sites, questionnaires de santé et nettoyages intensifs. Si un employé présente des signes de maladie, on lui propose un test. « Ce qu'on découvre ici reste ici, rassure-t-elle. Les employeurs ne veulent pas connaître les détails. » ■

CAROLINE TALBOT



CARNET DE BUREAU
CHRONIQUE PAR ANNE RODIER

L'intérim expérimente un nouveau CDI

L'intérim se veut toujours plus flexible. La fédération patronale du secteur Prism'emploi devait annoncer, jeudi 4 juin, une baisse de l'emploi intérimaire de 61% en avril, soit un recul amoindri depuis le choc du confinement. En quinze jours, les trois quarts des emplois intérimaires avaient disparu fin mars.

Fin avril, Prism'emploi avait même renoncé à publier les statistiques mensuelles, estimant qu'entre l'arrêt brutal des missions et le recours au chômage partiel, le bilan n'aurait pas été pertinent. Ce n'est pas la rigidité du marché du travail qui était en cause, mais bien les conséquences de la pandémie de Covid-19, « qui touchent d'avantage les ouvriers que les cadres et profession intermédiaire », précise la fédération patronale. Le quatrième acteur européen du marché, Proman, vient pourtant de faire le pari de la reprise en misant sur un nouvel instrument de flexibilité pour l'intérim : le CDI aux fins d'employabilité. Etendu par la « loi avenir » de 2018 à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, ce contrat de travail à temps partagé est devenu accessible à un large public « éloigné de l'emploi » sur cinq critères : une faible qualification

CE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ EST DEVENU ACCESSIBLE À UN LARGE PUBLIC

(bac ou moins), un âge supérieur à 50 ans, être handicapé, être inscrit à Pôle emploi depuis six mois au moins, et enfin bénéficier des minima sociaux.

« La cible, ce sont ceux qui subissent l'intérim et dont les missions ne se transforment pas en CDI avec l'entreprise cliente. La loi avenir nous permet de leur offrir un vrai CDI et de les fidéliser », explique Roland Gomez, le directeur général de Proman, qui a créé Flexeo, une filiale dédiée.

Depuis le premier contrat testé fin 2019, une centaine ont été signés dans la logistique, l'agroalimentaire et dans la construction, avec des intérimaires peu ou pas qualifiés, plutôt des jeunes et des seniors. « Ils voulaient leur CDI, ils l'ont eu », se félicite M. Gomez, qui s'est fixé l'objectif de six cents contrats en 2020. Comme le CDI intérimaire (CDII), le CDI aux fins d'employabilité exige de l'employeur des actions de formation qualifiantes et garantit le revenu de l'intérimaire même s'il ne travaille plus, sur la base horaire du dernier revenu.

Mais ce contrat apporte surtout de la souplesse aux entreprises. « C'est une véritable offre différenciante », estime M. Gomez, contrairement au CDII qui cantonne les missions à trente-six mois dans une même entreprise, avec ce nouveau CDI la durée est illimitée et l'entreprise n'a plus à justifier ses besoins par un accroissement d'activité ou un remplacement, par exemple. Dans les prochains mois, ça nous aidera un peu, mais [cela aidera] surtout les collaborateurs qui se sont retrouvés sur le carreau. » Cette gestion mutualisée de l'emploi ne concernait jusqu'alors que 2% des actifs cantonnés dans les TPE et PME, non sans inquiéter les syndicats, opposés à ce que les grandes entreprises y recourent pour externaliser les emplois. ■

LES CHIFFRES

Pour mesurer l'état de santé de leur personnel, les entreprises américaines multiplient les outils, selon l'enquête Mercer, réalisée fin avril auprès de 264 d'entre elles.

75,76 %

de ces entreprises vérifient la température de leurs salariés.

6,44 %

proposent des tests Covid-19 et 4,92 % des tests sérologiques.

AVIS D'EXPERT | GOUVERNANCE

Public et privé doivent se respecter

La situation économique est inédite du fait de l'origine et de l'ampleur de la dépression qui s'annonce. Mais partout les Etats interviennent pour éviter le cycle infernal de la récession : plus de faillites et de chômage entraînerait une diminution de la demande, donc un affaissement de l'offre et, en retour, des faillites et du chômage. Pour bloquer la spirale dépressive, les Etats dépensent massivement : par exemple, en France, en proposant de prendre en charge les salaires de 13 millions d'actifs pendant plusieurs semaines ou les cotisations de milliers d'entreprises en difficulté, et aussi en garantissant des prêts (300 milliards d'euros) et, dans les prochains mois, comme un puissant investisseur en lançant de « grands travaux ».

De ce point de vue, la situation n'est pas inédite. Depuis deux siècles, le capitalisme connaît régulièrement des crises et des interventions publiques pour le sauver. Le rôle de l'Etat comme assureur et comme réanimateur de l'économie a été décrit par John Maynard Keynes (1883-1946) dans sa fameuse *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* de 1936. L'illusion néolibérale des années 1970 laissait croire que ce temps était révolu et que les « marchés » libéralisés pouvaient fonctionner de manière parfaitement autonome.

Or l'histoire économique des dernières décennies montre, au contraire, que les Etats ont dû intervenir comme pompiers au moins une fois par décennie (par exemple en 1987, en 1998, en 2002, en 2008, et désormais en 2020), avec des moyens de plus en plus énormes à mesure que les crises se faisaient globales et systémiques.

L'Etat est, certes, un corps politique orientant l'organisation de la société, notamment par ses investissements, mais c'est aussi, d'un point de vue économique, un corps de citoyens-contribuables qui consentent à abandonner une part de leurs revenus pour faire fonctionner le grand

régulateur public. D'où il résulte une double responsabilité à leur égard : celle des gestionnaires des deniers publics et celle des bénéficiaires de leur allocation. Autant que les particuliers, ce devoir concerne les entreprises et constitue un volet de leur responsabilité sociétale, notamment quand elles obtiennent des aides publiques.

Alors que certaines d'entre elles marquent aujourd'hui leur citoyenneté en claironnant leur « raison d'être », leur mission ou un engagement social étendu, il ne faudrait pas occulter une obligation plus basique et substantielle : elles sont redevables de l'effort de la nation quand il est déployé pour éviter l'effondrement économique.

C'est pourquoi, par exemple, quand le mécanisme du chômage partiel a temporairement couvert les salaires de leurs collaborateurs, il serait juste que les entreprises remboursent l'Etat si elles réalisent des profits dans les trois prochaines années ; de même, le contribuable est en droit de récupérer d'éventuelles primes de fin d'année prévues pour les salariés s'ils ont bénéficié du chômage partiel.

Puisse cette énième crise nous rappeler que, loin de s'opposer, les démarches publiques et privées doivent se respecter mutuellement pour que l'économie fonctionne, mais aussi pour que la société perdure. Sans quoi les effets d'aubaine et les abus de toutes sortes feront de l'Etat, selon le mot de Frédéric Bastiat, « la grande fiction par laquelle tout le monde s'efforce de vivre aux dépens de tout le monde » : un Etat toujours critiqué et inlassablement pillé. ■

Pierre-Yves Gomez est professeur à l'EM Lyon

PARTOUT LES ETATS INTERVIENNENT POUR EVITER LE CYCLE INFERNAL DE LA RECESSION

PROCÈS DE LA LANGUE MANAGÉRIALE

Dans la salle bondée du tribunal correctionnel de Paris, lundi 6 mai 2019, quatre (ex-)hauts dirigeants de France Télécom écoutent la présidente du tribunal lire les constats opérés par les magistrats instructeurs qui leur imputent la mise en place et l'exécution d'« une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et agents, et à créer un climat professionnel anxieux ».

C'est le début du procès de France Télécom. Quarante et un jours qui marqueront le droit pénal du travail. Dans *La Raison des plus forts* (Editions de l'Atelier), coordonné par le porte-parole de l'Union syndicale Solidaires, Eric Beynel, sociologues, avocats et écrivains éclairent dans une chronique quotidienne le procès d'une lumière particulière.

Monique Fraysse-Guiglini témoigne du déni dont fait preuve la direction des ressources humaines (DRH). Alerté dès la mi-2007 par l'augmentation des visites médicales à la demande, le médecin du travail tente bien de prévenir, avec une dizaine de confrères, le DRH Didier Barberot. « Il ne prend en rien la mesure de ce que nous essayons de lui dire. Il plaisante, tente de nous rassurer, et finalement nous dit que les médecins, c'est bien normal, ne voient que les gens à problèmes. » Dans sa chronique, le réalisateur Vincent Gaullier revient sur la posture du patron, en analysant l'attitude

de Didier Lombard, ancien PDG de France Télécom, lors de l'audience du lundi 20 mai.

La sociologue Odile Henry décortique le langage managérial, qui fait disparaître, derrière les chiffres et les prévisions, les courbes et les trajectoires, les hommes et les femmes, « selon le processus bien connu de fétichisation de la marchandise. » Ce procès contribue, selon la sociologue, à « débanaliser la langue managériale et met en avant son caractère orwellien ».

A la veille du procès, près de vingt ans après les premiers textes sur le harcèlement moral et dix ans après la terrifiante crise des suicides à France Télécom, « les capacités de déni des grandes entreprises étaient telles que la déstabilisation volontaire des conditions de travail de l'ensemble du personnel d'une des plus grandes entreprises françaises, qui avait pour but d'éliminer des milliers d'employés, pouvait être revendiquée comme relevant des prérogatives ordinaires d'une direction », rappellent M^{me} Jean-Paul Teissonnière et Sylvie Topaloff, avocats SUD-PTT Solidaires.

Cynisme et aveuglement

Souvenez-vous des propos du PDG Didier Lombard, qui appelait à « arrêter cette mode des suicides » : ils frappent non seulement par leur cynisme, mais aussi par l'aveuglement dont ils sont l'expression. La faible judiciarisation



LA RAISON DES PLUS FORTS. CHRONIQUES DU PROCÈS FRANCE TÉLÉCOM

Coordonné par Eric Beynel, Editions de l'Atelier, 320 pages, 21,90 euros

des risques psychosociaux a développé, chez les dirigeants, un très fort sentiment d'impunité, conforté par l'indéchiffrable complexité des organigrammes et les processus incessants de réorganisation. Quel sens donner alors au procès de cette opération gigantesque de déshumanisation ? Les débats et les arbitrages des magistrats auront-ils des conséquences sur la manière dont est organisé le travail ?

S'il n'a pas été mis fin aux « organisations pathogènes du travail et encore moins au cynisme et au mépris qui les sous-tendent, à la morgue des capitalistes », ce qui s'est dit ne restera pas confiné dans l'enceinte du tribunal de grande instance, estime Eric Beynel. « Sans doute est-ce là un pan de notre histoire collective dont on ne peut mesurer aujourd'hui l'importance qu'il aura. » ■

MARGHERITA NASI