Mensuel des
Métallurgistes
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT
N°39 • Mars 2020

LUXFER
NATIONALISER POUR SAUVER DES VIES

ACTUALITÉS FÉDÉRALES

- VALEO: La mobilisation fait plier la direction
- Vigilance, face à l'état d'urgence

POLITIQUES REVENDICATIVES

- Le Code du travail confiné au fond du placard
- Coronavirus et activité partielle
- Urgence sanitaire, urgence économique

42e CONGRÈS
01-05 FÉVRIER 2021
MONTPELLIER

Militants - Adhérents

entre vous et nous

un lien

indissociable

la cgt

MACIF

partenariat@macif.fr

Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

sommaire

Actualités

4 **Terrain**
VALEO: La mobilisation fait plier la direction

5 **Terrain**
Luxfer, nationaliser pour sauver des vies

6 **Entretien**
Yves Devedec, coordinateur de l'USTM Loire-Atlantique

7 **Histoire**
Vigilance, face à l'état d'urgence

Politique revendicative

9 **Vie au travail**
Télétravail : la vigilance est de mise

10-11 **Plus loin que nos droits**
Le Code du travail confiné au fond du placard

12-13 Coronavirus et activité partielle

14-15 **Economie**
Urgence sanitaire, urgence économique

Photo de couverture :
© AdobeStock - Photo Diod

Mensuel des métallurgistes
Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 -, 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr
Directeur de publication : **Frédéric Sanchez**
Maquette : **Sandra Bouzidi**
Conception : **Christine Euzèbe**
Impression : **Rivet Edition**
Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474

Michel Ducret
Secrétaire fédéral

Pas de recul social pendant et après la crise

Alors que j'écris ces lignes, cela fait près de dix jours que notre pays est en mode confinement. Dix jours pendant lesquels, au delà des informations et directives les plus contradictoires les unes que les autres, le patronat et le gouvernement se sont servis de la crise sanitaire dramatique dans laquelle nous vivons pour faire travailler les salariés quoi qu'il en coûte pour leur santé et poursuivre la casse du modèle social français.

Crise sanitaire majeure qui souligne l'importance des services publics où les travailleurs sont encore en première ligne. Mais pas seulement, de nombreux salariés du privé n'ont pas le choix. Ceux de la santé privée et notamment le personnel des EHPAD, le commerce alimentaire, l'agroalimentaire, les transports, ils font partis de celles et ceux dont l'activité est vitale pour la vie de tous dans le pays, mais aussi à l'échelle européenne et de la planète. Pour eux tout doit être fait pour qu'ils puissent travailler dans les conditions de sécurité maximum. C'est à cette seule condition qu'il sera possible d'assurer les productions ou la poursuite des services indispensables à notre vie quotidienne.

Mais dans la métallurgie, est-il utile actuellement de construire des pots d'échappements, des sous-marins, des hélices d'avion.... ? Les entreprises non vitales, donneurs d'ordre et sous traitantes, doivent être mises à l'arrêt. C'est une mesure de santé publique ! Mais pour le patronat seul le profit compte ! C'est dans cet objectif, tout en en anticipant la sortie de crise, qu'il a obtenu du gouvernement une loi instaurant l'état d'urgence sanitaire. Une loi où la démocratie est mise entre parenthèse, menaçant nos libertés, et cerise sur le gâteau pour le MEDEF, casse encore nos acquis sociaux !

Les conditions sont inédites et difficiles, c'est pourquoi le rôle de la CGT est plus que jamais dans la défense des intérêts et de la santé des salariés. Défense des salariés dans l'immédiat pour ne placer personne devant l'inacceptable, mais aussi en anticipant, afin que la reprise ne soit pas synonyme de recul social !

Terrain

VALEO La mobilisation fait plier la direction

Lundi 16 mars, alors qu'une majorité de citoyens sont encore abasourdis par les annonces de confinement, les salariés de production du groupe VALEO qui ne peuvent prétendre au télétravail prennent le chemin de l'usine la boule au ventre. D'autant que la protection des salariés n'est pas suffisante. « *Les gels hydroalcooliques [...] commencent à manquer sur certains sites. Il en est de même pour les masques ou les gants de protection. D'ailleurs, tous les salariés n'en disposent pas. [Et] si les fréquences de nettoyage des sanitaires ont augmenté, elles restent insuffisantes* » précisait le communiqué de presse de la CGT du groupe le mercredi 18 mars.

L'entêtement de la direction

Un véritable bras de fer a donc opposé, pendant une semaine, la direction du groupe et le syndicat. En effet, la trentaine de sites VALEO de l'hexagone est autonome, mais c'est la direction du groupe qui donne le ton. Et celle-ci ne voulait pas plier. Sur certains sites, le restaurant a même fermé, mais la production continuait de tourner. Aussi, malgré la fermeture des usines de PSA et Renault en France, VALEO avait décidé de poursuivre son activité coûte que coûte. Il faut dire que si le groupe travaille majoritairement pour les deux grands constructeurs français, 75 % de sa production part à l'étranger. Mais la mobilisation des salariés a eu raison de cet entêtement.

100 % des salariés mobilisés

Dès le mardi 17 mars, la CGT organise des débrayages comme sur le site de Mondeville où 100 % des salariés se sont retrouvés à l'extérieur de l'usine en respectant les distances de sécurité sanitaire pour échanger sur la situation. Sur l'ensemble des sites, la CGT interpelle les directions. « *Sur mon site, à Mondeville, lors du CSE téléphonique du mercredi 18 mars, j'ai fait une déclaration et déposé un droit de retrait pour danger grave et imminent. Les élus des autres organisations syndicales m'ont suivi. Dès midi, la direction annonçait la fermeture du site* » explique, soulagé, Denis Bréant, coordinateur du groupe VALEO. *Si sur son site, les salariés ont obtenu satisfaction, le bras de fer se poursuit sur l'ensemble du territoire.* Denis multiplie les échanges avec les DRH Groupe en coordination avec les syndicats avec lesquels il fait le point de la situation deux fois par jour.

Une décision difficile

« *Aujourd'hui* (vendredi 20 mars) *Valéo communique sur la fermeture des sites, mais en réalité, c'est surtout grâce à la pression des salariés* » souligne Denis qui tient à préciser que ce n'est pas de gaîté de cœur que les salariés ont demandé la fermeture des sites. En effet, la mise au chômage partiel, c'est une perte du pouvoir d'achat. « *Dans l'état actuel des choses, on perd 70 % sur notre salaire brut, c'est-à-dire 84 % en moyenne sur le net* » explique le militant CGT. Denis précise « *en moyenne*» car les salariés payés au forfait perdent davantage puisque les heures de la 35e à la 39e ne sont pas comptées pour l'indemnisation chômage. Si la plupart des sites ont fermé [lors de l'entretien], le travail se poursuit pour le coordinateur. « *Maintenant je vais concentrer mon activité sur le département, il y a beaucoup trop d'entreprises non-vitales dans la situation dans laquelle nous sommes qui tournent encore et mettent en danger leurs salariés* ». Aujourd'hui encore quelques sites Valeo produisent mais la CGT reste active pour pousser la direction à réellement fermer la totalité.

Marie Vergnol,
Conseillère fédérale

Assemblée générale, mardi 16 mars à Valéo Mondeville (14). © Syndicat CGT Valéo.

Luxfer, **nationaliser** pour sauver des vies

NATIONALISER. C'est la revendication des ex-salariés de Luxfer Gas Cylinders, fabricant de bouteilles à oxygène à Gerzat *(Puy-de-Dôme)* qui se battent, depuis seize mois, contre la décision de fermeture de leur site industriel. Le 26 novembre 2018, la direction annonce brutalement, entre deux portes du réfectoire, la fermeture de l'usine française. Elle n'était pas assez « compétitive ». Coup de massue pour les 136 salariés. Le site est pourtant bénéficiaire et le carnet de commandes plein. La crise sanitaire du Covid-19 met aujourd'hui en lumière le bras de fer qui oppose ex-salariés et direction. Il a fallu attendre cette crise pour faire prendre conscience du non-sens des choix économiques des grands groupes avides de profits. Aujourd'hui, les ex-salariés font monter la pression et demandent la nationalisation de l'entreprise pour répondre à l'urgence sanitaire alors qu'ils sont les seuls dans l'Union Européenne à assurer la fabrication de ces produits.

CGT lanceuse d'alerte

Le 23 janvier dernier, Axel Peronczyk, délégué du personnel CGT, partageait dans une interview à l'actu des métallos, la web radio fédérale *(disponible sur le site fédéral)* son désarroi et celui de ses ex-collègues face à la situation. Depuis seize mois, ils ont multiplié les propositions et actions en démontant, un par un, les arguments de la direction, en proposant une relance, en essayant même de trouver un repreneur pour éviter la fermeture de l'usine de production. Rien à faire. Pire encore, en février dernier, alors qu'il ne restait qu'une dizaine de salariés protégés sur le site, la direction a commencé à détruire les outils de travail au détriment de l'environnement. Il nous alertait aussi au regard de la crise sanitaire chinoise qui n'avait pas pris encore une telle dimension. C'était sans compter sur l'engagement des ex-salariés qui avaient décidé d'occuper l'usine pour préserver l'outil de travail.

Nationaliser de toute urgence

Aujourd'hui, il n'est plus seulement question de sauver des emplois, les salariés veulent se rendre utiles. En effet, les bouteilles à oxygènes ont un rôle majeur pour atténuer les symptômes de détresse respiratoire et éviter la réanimation ou lorsque les malades doivent être déplacés. *« On a appelé le ministère de l'Économie et des Finances et on est encore plus inquiets parce qu'ils n'ont pas su nous dire le stock de bouteilles d'oxygène en France, ni s'il y avait un risque de pénurie »* confiait Alex dans une interview au quotidien local, *La Montagne.* Aujourd'hui, la production se concentre en Grande-Bretagne, en Turquie, aux Etats-Unis et en chine. Aussi, la CGT a pris aux mots le discours du président qui expliquait dans sa déclaration qu'il est *« des biens et des services qui doivent être placés en dehors des lois du marché »*. Le syndicat soutenu par l'ensemble des organisations de la CGT appelle l'Etat français à prendre ses responsabilités *« en nationalisant définitivement l'usine de Gerzat pour un redémarrage immédiat de l'activité avant de nous retrouver dans une pénurie similaire à l'Italie, l'Iran ou la Chine. »* Près de 70 des 165 anciens salariés *(27 intérimaires et 2 CDD compris)* sont prêts à se former entre eux, et reprendre la production pour participer à endiguer la pandémie. Ils n'attendent que le feu vert de l'Etat pour redémarrer la production et fournir une première bouteille dans les semaines à venir.

L'usine de Luxfer à Gerzat.
© Alex Peronczyk

Repenser toute la politique industrielle

Au-delà de l'urgence sanitaire, il s'agit plus généralement de repenser l'industrie en France pour répondre d'abord aux besoins avant de courir après les profits qui aujourd'hui, avec l'exemple de Luxfer, met en danger la sécurité de l'approvisionnement des systèmes de santé. Si la crise actuelle révèle les limites de ces choix financiers dénoncés depuis longtemps par la CGT, il est nécessaire de pousser dès maintenant le débat avec le plus grand nombre pour reconstruire l'industrie de demain. Et la CGT et ses syndicats, notamment au travers de l'exemple de Luxfer, sont déterminés à poursuivre ses engagements en ce sens.

Marie Vergnol, *Conseillère fédérale*

Signez et faire signez la pétition pour exiger la nationalisation : Nationalisation définitive de l'usine Luxfer Gerzat sur change.org

© Sayad Alaoua

Yves Devedec

Coordinateur de l'USTM Loire-Atlantique

Comment vous êtes-vous organisés après les annonces gouvernementales des 12 et 14 mars derniers ?

Yves Devedec Dès le 16 mars, nous avons pris l'initiative de faire le tour des entreprises du département là où la CGT est implantée pour faire un état des lieux précis de ce qui se passait dans les boîtes. J'ai aussi été beaucoup sollicité. En effet, les salariés comme les camarades étaient perdus face au double discours du président et du gouvernement. On nous demande de rester confinés d'un côté tout en nous exhortant d'aller travailler. Nous avons donc exigé partout la mise en sécurité des salariés. Après une semaine de mobilisation, droit d'alerte, DGI, interpellations à tous les niveaux, 90 % des entreprises de la métallurgie sont aujourd'hui [lundi 23 mars] fermées. Mais je continue de faire un point régulier. Nos échanges portent maintenant davantage sur les accords d'entreprises qui se préparent, tel celui qui vient d'être signé chez Airbus par les autres organisations syndicales. Il va faire « jurisprudence » pour les entreprises de Loire-Atlantique.

C'est-à-dire ?

Y. D. Après l'arrêt de certaines activités du Groupe la semaine dernière [du 17 au 22 mars 2020], la direction a soumis aux organisations syndicales un accord dans

Entretien

> *« On nous demande de rester confinés d'un côté tout en nous exhortant d'aller travailler »*

l'hypothèse d'une prolongation de la suspension de certaines activités et pour établir un plan de reprise des activités. Concrètement, la direction a obtenu un accord *(signature FO/CFTC/CFE-CGC)* pour la mise en place d'un compteur permettant de récupérer dans l'année les heures non travaillées pendant le confinement. Etant donné qu'il faudra rattraper la charge de travail pour livrer sans pénalité de retard les commandes, cela va entrainer des heures supplémentaires non rémunérées, travailler 6 jours sur 7 ou encore faire sauter des congés. Les projets d'accords de ce type pour les entreprises qui n'ont pas opté pour le chômage partiel suscitent beaucoup d'inquiétude.

D'autant que les salariés ne sont pas tous au courant de ce qui se passe...

Y.D. Les salariés qui ne bénéficient pas du télétravail sont les grands perdants de cette crise. Soit ils vont au travail avec les risques individuels et collectifs que cela entraîne soit on leur propose de rogner sur leurs revenus et/ou leurs droits. C'est d'autant plus compliqué qu'on ne peut pas avoir de discussions collectives pour expliquer notre point de vue. Du fait des fermetures et des mesures sanitaires, notre activité syndicale est très limitée. On se sert des mails, des réseaux sociaux, mais ça ne remplace pas les assemblées générales ou les discussions dans les ateliers.

Quelles vont être vos actions dans les semaines à venir...

Nous faisons le tour des boîtes où nous sommes implantés pour mettre en garde les camarades de ce qui les attend en terme de négociation d'accords du type Airbus qui pénalisent les salariés doublement.

Nous allons devoir continuer de nous battre dès les premiers signes de reprise, déjà pour s'assurer que les consignes sanitaires sont bien respectées pour les salariés obligés de travailler sur certaines activités nécessaires, mais aussi sur nos revendications comme le paiement des salaires à 100 %.

Marie Vergnol,
Conseillère fédérale

Histoire

Vigilance, face à l'état d'urgence

L'hémicycle vide de l'Assemblée nationale
© Estebnlopz | Wikimedia Commons

« La France est en guerre » a assené le président de la République à l'occasion de son allocution du 16 mars dernier, pour justifier l'adoption d'un « état d'urgence sanitaire ». Celui-ci n'a en commun avec « l'état d'urgence » que le nom… et le pouvoir qu'il octroie à l'exécutif se défend son premier ministre, M. Philippe. Ce dispositif doit permettre au gouvernement d'adopter une série de mesures par ordonnances, sans passer par le Parlement, pour une durée limitée et dans des domaines divers, dont le droit du travail. La vigilance est donc de mise !

L'état d'urgence, une histoire ancienne

Les premières lois restreignant les libertés sont adoptées entre 1892 et 1894, alors que la IIIe République est confrontée à la « propagande par le fait » des anarchistes qui, à coups de dynamites et de révolvers, s'attaquent à la bourgeoisie et à ses représentants. Le sommet est atteint avec l'assassinat de Sadi Carnot, président de la République en exercice, le 24 juin 1894 à Lyon. Trois lois, qualifiées de « scélérates », prévoient une restriction de la liberté de presse, la création d'un délit d'apologie, encouragent la délation, permettent d'inculper les membres ou sympathisants d'associations de malfaiteurs, interdisent la presse anarchistes et déclenchent des milliers de perquisitions et arrestations. La dernière d'entre elles, celle du 28 juillet 1894 tendant à réprimer les menées anarchistes ne fut abrogée qu'en… décembre 1992 !

De la guerre d'Algérie aux attentats

La guerre en Algérie justifie l'adoption, le 3 février 1955, de la loi sur l'état d'urgence qui permet aux autorités administratives d'adopter des mesures limitant les libertés de circuler et de manifester, permettant des assignations à résidence, la fermeture de lieux ou des perquisitions administratives. Ce dispositif, complété par l'article 16 de la constitution de la Ve République de 1958 octroyant des pouvoirs exceptionnels au président de la République, a été déclenché à trois reprises avant 1962, en Océanie en 1985-1987, lors des émeutes dans les banlieues en 2005 et dernièrement après les attentats de novembre 2015. Cette dernière utilisation, mise en œuvre sous la présidence Hollande, a justifié l'interdiction de nombreuses manifestations ou leur encadrement drastique, comme celle organisée autour du bassin de l'Arsenal à Paris, le 23 juin 2016. Elle a permis des milliers de perquisitions, de centaines d'assignations à résidence et d'expulsions du territoire, dont certaines ont visé des militants syndicaux ou politiques. Après vingt-trois mois d'application ininterrompue, le gouvernement Macron a finalement transposé bon nombre de dispositions de l'état d'urgence dans le droit commun, par une loi du 1er novembre 2017.

La loi « d'adaptation » au coronavirus

Quel enseignement pouvons-nous en tirer ? Que le provisoire tend à devenir définitif, que des mesures temporaires justifiées par l'urgence d'une situation exceptionnelle peuvent finalement être intégrées dans le droit. L'adoption de mesures « limitant la liberté d'aller et venir, […] la liberté de réunion » et permettant « aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale » de déroger aux règles relatives « à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical » et « aux congés payés » doit donc nous inciter à la plus grande vigilance. Car derrière l'appel à « l'unité nationale » face à « l'ennemi invisible », n'oublions pas que le gouvernement défend avant tout les intérêts du patronat.

Emeric Tellier, *Conseiller fédéral*

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

IAYAS WORLDWIDE PARIS – Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Télétravail la vigilance est de mise

La décision de confiner massivement la population le 17 mars dernier, a obligé de nombreuses entreprises a adopté le télétravail dans l'urgence et à grande échelle. La ministre du Travail estimant que pour un salarié sur trois le télétravail est possible, a demandé à toutes les entreprises de le mettre en place systématiquement pour ceux qui peuvent y prétendre. Et de préciser que cela n'est pas une option. *« Si vous êtes salarié et que votre travail peut être fait en télétravail, il faut rester chez vous. C'est un droit automatique »* a-t-elle insisté. Mais si c'est une pratique familière pour certains salariés couverts par un accord d'entreprise, pour une majorité, c'est une première.

Des difficultés déjà soulignées précédemment

Les dernières études soulignent qu'une majorité de salariés qui télé-travaillent sont plus satisfaits que jamais notamment parce qu'ils considèrent que le télétravail leur donne une plus grande autonomie. D'après une étude réalisée fin 2019 par l'institut CSA pour Malakoff Humanis, 76 % des salariés considèrent que cela améliore leur travail, 75 % leur sommeil, 86 % évoquent une diminution de la fatigue et 79 % des économies financières. Toutefois, le vécu des salariés en télétravail est bien plus complexe. Toujours d'après cette étude, les salariés interrogés identifient trois principales sources de problèmes notamment la difficulté de séparer vie privée et vie professionnelle (58 %) et la difficulté de communication entre collaborateurs (57 %). Suivent ensuite des difficultés techniques ex-aequo avec un risque d'addiction au travail (51 %). Quant aux salariés en situation d'encadrement, ils évoquent la difficulté à maintenir des relations de groupe au sein de l'équipe dans le cadre du télétravail et celle à adapter leur management. Autant de difficultés qui peuvent être exacerbées dans le cas du télétravail non encadré en cette période de confinement notamment avec des enfants !

Attention aux dérives

Effectivement, il faut porter une double attention à la généralisation du télétravail *(pour ceux qui en bénéficient)* dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19. Avant cette crise, le comportement patronal était déjà plus enclin à économiser sur les locaux et les outils de travail qu'à viser l'efficacité de l'organisation dans l'entreprise. D'ailleurs, les ordonnances Macron-Penicaud, en 2017, avaient déjà simplifié la mise en place du télétravail, contournant la nécessité d'un accord d'entreprise. C'est dans ce sens que l'UGICT CGT alerte depuis quelques années sur les dérives du télétravail. *« Car le packtage », notamment pour les ingénieurs et cadres, « télétravail + forfait jour » ressemble fortement à « plus d'heures à travailler sans aucune limite avec des outils technologiques de plus en plus intrusifs et aux frais des salariés »*, le tout au bénéfice des employeurs, notait le syndicat des ingénieurs, cadres et techniciens. *« Le télétravail était vécu au début comme un signe de reconnaissance sociale et un gage de confiance par les salariés, ces derniers se retrouvent piégés : ainsi nous notons une recrudescence des reproches faits aux salariés qui ne répondent pas par exemple à un mail le week-end… et à des comportements de salariés regardant à tout moment leurs mails en réunion ou au déjeuner. »* insiste-t'il.

Mettre des gardes fous

Avec la généralisation du télétravail pour près de 8 millions de salariés depuis le 16 mars et pour une période non définie, il est donc important de se poser des limites individuelles pour le quotidien mais aussi collectivement pour plus tard. De manière individuelle, il est recommandé de se fixer des horaires et de définir des plages de disponibilité *(droit à la déconnexion)*. Il faut également résister à l'appel des mails, aux sollicitations téléphoniques et des conférences téléphonique. .D'autant plus si il n'y a pas d'accord d'entreprise dans lequel il peut y avoir un encadrement, une formation et un suivi du travail du télétravailleur pour ne pas subir un débordement des jours et heures de travail et une intrusion dans la vie privée. L'évaluation des risques doit être formalisée dans le Duer et il doit y avoir présomption d'imputabilité en cas d'accident. Il s'agit aussi de ne pas prendre de mauvaises habitudes pour l'après crise car les garanties propres aux télétravailleurs doivent être effectives et systématiques de façon à éviter une déréglementation du droit du travail.

Marie Vergnol,
Conseillère fédérale avec
avec ***Pascal Peltier,*** *CGT Thalès*

Pour aller plus loin :
http://www.ugict.cgt.fr/tag/teletravail

Plus loin que nos droits

Le **Code du travail confiné** au fond du placard

Le moment que nous vivons tous, salariés, retraités, parents... est tout aussi inédit que générateur d'inquiétude ou même d'anxiété, particulièrement pour ceux devant se rendre sur leur lieu de travail.

On pourrait dès lors attendre des autorités que la protection de tous contre le Covid-19, assénée à longueur d'antenne, intègre aussi la protection des salariés à leur poste de travail. Mais non, ce gouvernement aux ordres du patronat et particulièrement des grandes entreprises, a fait le choix insensé de la poursuite de l'activité économique, incitant les salariés à aller travailler et ce, même si l'activité n'est pas vitale pour la Nation.

On l'a vu dès la première semaine du confinement, les salariés de la métallurgie ont fait part de leurs inquiétudes légitimes utilisant très largement leur droit de retrait accompagné du droit d'alerte des élus CGT. La réponse des dirigeants du pays ne s'est pas faite attendre puisque la loi instaurant l'état d'urgence sanitaire ouvre de sérieuses brèches dans les droits des salariés et confine pour les mois à venir le Code du travail au fond du placard.

Le principe de l'état d'urgence est de créer une situation d'exception qui permet au gouvernement de légiférer par ordonnances, sans passage devant l'Assemblée Nationale et le Sénat. Ainsi pour le volet droit du travail de cette loi, le gouvernement dispose d'un délai de trois mois pour prendre, par ordonnances, toutes les mesures d'adaptation nécessaires. Ces mesures pourront avoir une application rétroactive au 12 mars 2020, premier jour de confinement.

Les droits et prérogatives visés par la loi

1 **La possibilité par un accord d'entreprise** ou de branche, d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables. Pour imposer cette semaine de congés, l'employeur pourra déroger aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés.

2 **La possibilité pour tout employeur d'imposer** ou de modifier unilatéralement les dates des JRTT en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation prévus par les conventions et accords collectifs. Le principe est également applicable aux jours de repos prévus par les conventions de forfait et également aux jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié.

3 **La possibilité pour les entreprises de secteurs** particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical. Une première interrogation se pose d'ores et déjà : qu'est-ce qu'un secteur particulièrement nécessaire à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale ? Le risque sous-jacent

© AdobeStock - Lozz

c'est que le Gouvernement, fidèle à son dogme, décide qu'un grand nombre d'entreprises soient particulièrement nécessaires à la continuité de la vie économique et sociale ! Déroger à la durée du travail, ça veut dire déroger aux limites maximales quotidienne et hebdomadaire pour allonger encore plus les plages de travail.

4 **La modification des modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel,** notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et la suspension des processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours. Il est bon de rappeler ici que, selon le Préambule de la Constitution, « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » et « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Par les lois successives *(Rebsamen, El Khomri, Ordonnances Macron)*, ces principes républicains ont été mis à mal. L'orientation que donne la loi d'urgence vise à poursuivre la casse entamée. Pourtant, les nombreuses remises en cause de la sécurité au travail démontrent l'importance de ce contrôle. Les arguments du Conseil d'Etat *(décision référé-liberté du 22 mars 2020)* concernant l'économie générale des textes renforcent nos craintes. Il demande à l'état de préciser les mesures restrictives. Cela doit s'appliquer dans nos entreprises où pour des raisons financières, on oublie la santé des salariés et on veut coûte que coûte faire travailler.

5 **La modification, à titre exceptionnel,** des dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et au titre de la participation.

6 **La modification de la date limite** et des conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « prime Macron ou gilets jaunes ».

7 **L'aménagement des modalités de l'exercice par les services de santé** au travail de leurs missions, notamment le suivi de l'état de santé des travailleurs, et la définition des règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le code du travail.

Aurélie Mahout, *élue du CEF*
Eric Moulin et Claudi Menard, *Conseillers fédéraux*

Des informations plus détaillées seront transmises au fur et à mesure de la parution des ordonnances dans les prochains jours.

Plus loin que nos droits

Coronavirus et **activité partielle**

L'épidémie liée au coronavirus et les règles de confinement obligent bon nombre d'entreprises à réduire leurs activités voire à fermer. Le recours à l'activité partielle peut leur permettre de répondre à cette situation. En effet, l'activité partielle peut être utilisée **en cas de réduction ou de suppression d'activité en raison de toute circonstance de caractère exceptionnel** *(C. trav., art. R. 5122-1)*.

La consultation du CSE

En principe, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, **le CSE doit être consulté avant la mise en place de l'activité partielle** et **son avis doit être communiqué** lors de la demande d'autorisation **à l'administration.**
En raison des mesures d'urgence liées à l'épidémie de coronavirus, il paraît raisonnable de penser que cette consultation soit rendue impossible du fait de l'interdiction de se réunir, sauf possibilité de visioconférence.
Est-ce qu'une réunion pourra s'organiser a posteriori ? Pour l'instant, la question reste en suspend, et on peut s'interroger aussi sur l'utilité de le faire après coup.
Par contre, nous pouvons exiger de l'employeur qu'il informe par voie électronique le CSE, de sa démarche pour la mise œuvre de l'activité partielle et que le CSE soit informé de la décision de l'administration d'acceptation ou de refus lorsque celle-ci aura étudié la demande.
Malheureusement, dans la situation actuelle, il n'y a pas de cadre juridique pour imposer cela, mais on se doit a minima que les élus le demandent.

Que doit faire l'employeur pour obtenir l'activité partielle ?

Ensuite, l'employeur n'a pas à solliciter la Direccte pour obtenir la mise en chômage partiel. Pour cela, il lui suffit d'aller s'enregistrer sur un site internet dédié à cet effet. Le site connaissant une affluence exceptionnelle qui engendre quelques difficultés de fonctionnement, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

L'employeur doit renseigner les éléments demandés *(voir notice explicative jointe)*

Une fois la demande validée, sous 48h au maximum *(délai non respecté pour l'instant en raison de la forte affluence)*, l'employeur devra renseigner le nombre de demandes d'activité partielle, la durée, l'identité des salariés etc. L'employeur doit également indiquer les mesures mises en œuvre pour éviter le recours au chômage partiel *(utilisation des JRTT, congés payés…)*.

Vient après la question de l'indemnisation des salariés

En principe, sont indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle :

- Uniquement les heures « chômées » sous la durée légale *(ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle)*. Les heures supplémentaires ou complémentaires « chômées » *(c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle)*, sauf dispositions conventionnelles sur l'activité partielle plus favorables, n'ont pas à être indemnisées par l'employeur ;
- Dans la limite d'un contingent de 1000 heures par an par salarié ;
- Incluant un contingent de 100 heures si l'entreprise ferme pendant 6 semaines au plus.

Nb : si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, il ne percevra pas en tout état de cause, un remboursement par l'État.

Le gouvernement pourrait décider de dépasser ces plafonds dans le cadre de la situation particulière liée à l'épidémie de coronavirus *(C. trav., art. R. 5122-6)*.

Quel est le montant de l'indemnisation des heures « chômées » versée par l'employeur ?

A ce jour, les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70 % de leur salaire brut horaire *(environ 84 % du salaire net horaire avec plafond à 4.5 smic)*.

Cette indemnisation peut aller jusqu'à 100 % en cas de formation par le salarié pendant cette période. Vu l'obligation de confinement, cette option n'aura pas lieu.

Nb : Le salaire servant de référence pour ce calcul est celui de l'indemnité de congés payés.

Les sommes versées par l'employeur au titre de l'activité partielle ne génèrent pas de cotisations sociales.
Une revendication s'impose aujourd'hui : exiger de l'entreprise un complément à l'indemnisation de l'activité partielle, pour permettre aux salariés de retrouver leur « net habituel ».
Pour les salariés au SMIC, ils doivent retrouver normalement l'équivalent de leur « net habituel » *(hors heures supplémentaires)*.

Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'employeur ?

En temps « normal », l'agence de services et de paiement *(ASP)* verse à l'employeur une allocation d'activité partielle de 7,74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7,23 € pour celles de plus de 250 salariés (*C. trav., art. D. 5122-13*).
Le gouvernement a décidé de porter cette allocation à 8,04 € *(équivalent du Smic)* par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés. Pour les plus grandes, le montant de l'allocation reste inchangé *(7,23 €)*.
Nb : l'allocation ne peut pas être supérieure à l'indemnité d'activité partielle versée (C. trav., R. 5122-18).

© AdobeStock - Brad Pict

L'exercice du mandat de représentation non suspendu pendant l'activité partielle

Même si les directions d'entreprise veulent imposer des solutions différentes, la suspension du contrat de travail n'a pas pour effet de suspendre l'exercice du mandat. En réalité, la suspension du contrat de travail ne rejaillit pas sur la représentation du personnel *(Dr. soc. 1980, p. 151).* L'exercice du mandat est indépendant de l'exercice du contrat de travail. Il a été régulièrement plaidé que le représentant tire sa légitimité des électeurs et non du contrat de travail. Aussi l'activité partielle *(ou chômage partiel)* n'a aucune incidence sur le mandat des représentants du personnel. Les salariés se trouvant en activité partielle sont donc en droit, dans l'exercice de leurs fonctions représentatives, de pénétrer dans l'entreprise où peut encore travailler une partie des employés avec lesquels ils entendent communiquer *(Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-91.538)*, voire devoir intervenir. C'est parfois le cas dans le cadre de la situation actuelle *(COVID 19).* Plus encore, commet le délit d'entrave, l'employeur donnant l'ordre de quitter l'entreprise à un délégué du personnel en chômage partiel *(Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82- 91.538)*, cela reste vrai pour le membre du CSE. Ainsi, dans le cadre de l'arrêté du 16 mars 2020, un laissez-passer est indispensable pour se rendre au travail. Dans les entreprises où il reste des salariés, les élus doivent en disposer pour continuer à exercer leurs prérogatives au service de ceux qui continuent à travailler pendant leur présence ou participer aux réunions officielles.

Plus d'info sur www.ftm-cgt.fr rubrique droits & infos pratiques/crise coronavirus

Economie

Urgence **sanitaire,** urgence **économique**

Que l'on adhère ou pas à la rhétorique guerrière du gouvernement, le constat est là. Notre hôpital public est saturé, et le confinement est le seul remède pour éviter qu'il ne craque. Mais l'économie doit continuer à tourner, sans quoi nourrir et soigner la population deviendra impossible. Le risque est grand, l'équation est difficile, la solution est incertaine. Une chose est sûre, pour continuer sur la logique guerrière, une faillite d'entreprise est comme un bombardement, il faudra reconstruire. Autant préserver ce que l'on a, quitte à le mettre au ralenti. C'est le défi dans lequel s'engage le gouvernement à travers de nombreuses mesures économiques .

Une crise ? Non, un ralentissement nécessaire !

Avant d'engager une discussion sur les mesures économiques, analysons la situation. Les papiers économiques comparent l'effondrement des bourses à celle de 2007, créant une panique inutile. Rappelons tout d'abord que les cours de la bourse n'affectent en rien les fonds dont disposent une entreprise : ces fonds sont payés lors de la première émission d'actions *(par exemple lors de la création de l'entreprise)*, la bourse étant présente pour échanger entre actionnaires des titres d'occasion. Ce n'est pas parce que vous revendez votre voiture que le constructeur perd de l'argent ! Une action basse, c'est un risque d'OPA *(offre publique d'achat)*, c'est-à-dire un rachat d'une entreprise par un nouvel actionnaire. Mais si tout le marché global est à la baisse, personne ne se risquerait à acheter. Il n'y a donc pas de risque immédiat à voir un système s'écrouler, contrairement à 2008, où la crise venait d'une insolvabilité des banques et passait pas une crise des prêts et non boursière. Donc premièrement, pas de panique, les réserves d'argent sont là !

Dans notre cas, c'est l'appareil productif qui tourne au ralenti : d'abord la production en Chine a diminué, affectant l'approvisionnement et la demande des entreprises Européennes et Américaines, avant les mesures de confinements dans ces pays qui rajoutent davantage de ralentissement. On peut parler de « récession », dans le sens ou moins de valeur est produite, mais pas de crise, dans le sens où notre modèle productif serait incapable intrinsèquement de répondre à l'urgence.

© AdobeStock - athitat

Un plan de relance ? Non, de sauvetage !

Alors, le gouvernement en France, comme en Allemagne, en Italie, aux Etats-Unis a proposé de sortir le chéquier. Des chiffres astronomiques, dont là encore, les journalistes aiment à comparer avec les plans de relance de 2008. Cependant, en 2008, c'est le revenu qui diminuait, et donc la consommation, l'investissement… Il fallait stimuler l'appareil productif. Ici, il n'y a rien à relancer : les consommateurs ne consomment plus car ils y sont contraints sanitairement et non économiquement.

Le plan de sauvetage, en France, se matérialise par une série de mesures, qui vise à éviter la faillite, car je le rappelle, une faillite aurait des conséquences bien plus graves pour l'après crise sanitaire qu'une simple « fermeture administrative ».

La première est une garantie à hauteur de 300 milliards sur les prêts des entreprises. Comprenons bien qu'il ne s'agit pas d'une dépense mais d'une caution. Cette mesure se justifie pour éviter que les entreprises se retrouvent à cours de trésorerie *(et donc de faillite)*. L'Etat se porte donc caution des emprunts bancaires, afin d'inciter les banques à continuer à prêter aux entreprises pour assurer leurs dépenses de trésorerie. Par exemple, dans la filière automobile, où fournisseurs et constructeurs ont ralenti ou stoppé leur production, le délai de paiement des fournisseurs peut être compromis par un chiffre d'affaires insuffisant. Un emprunt permet alors au fournisseur d'être payé à temps *(la filière automobile par exemple s'y est engagée)*, et la garanti permet à la banque d'octroyer ces fonds. Cette mesure ne devrait donc *a priori* rien coûter à l'Etat.

La deuxième mesure concerne la suspension des dépenses de cotisations sociales et d'impôts pour les entreprises qui en font la demande. Cette suspension peut durer jusqu'à trois mois, et seront intégralement remboursées *(donc là encore, le coût est nul pour l'Etat)*. Cette suspension permet aux entreprises de ne pas engager trop de dépenses de trésorerie pour éviter la faillite. Dans le même temps, l'Etat a demandé aux fournisseurs d'énergie et aux bailleurs de suspendre les factures de gaz, d'électricité et les loyers, surtout pour les PME.

La troisième mesure quant-à-elle engage directement le budget de l'Etat. Il s'agit d'une aide pour les TPE, dont le chiffre d'affaires du mois de mars est inférieur de 75 % à celui de mars 2019. Cette aide, de 1 500 € leur permettra de rassurer leur trésorerie. Le coût devrait être de 2 milliards pour l'Etat. Le ciblage des TPE est raisonnable, ces dernières ne disposant pas de grande trésorerie pour faire face à un tel choc.

La dernière mesure analysée ici, c'est l'extension du chômage partiel. Après quelques balbutiements, le gouvernement prévoit de le déplafonner le remboursement à 4,5 fois le SMIC. Ce dispositif permet à tous salariés travaillant dans un site de production fermé ou au ralenti de bénéficier de 84 % de son salaire net. Il s'agit ici d'une mesure permettant d'éviter un drame social plus grand que serait le licenciement pour motif économique. En facilitant l'accès au chômage partiel, le gouvernement souhaite ainsi rassurer sur le caractère temporaire de la baisse d'activité. Bien que la revendication du syndicat soit de demander une couverture à 100 % du salaire net, le dispositif de chômage partiel parait tout à fait approprié dans cette situation. Les entreprises peuvent donc temporairement fermer, sans craindre un surcoût excessif. Pour le ministère de l'Economie, la facture devrait s'élever à 8,5 milliards.

Qui paye ?

Finalement, la plupart de ces mesures visent à permettre aux entreprises d'être rassurées sur l'absence de risque de fermeture. Que l'entreprise continue son activité ou pas, elle ne devrait pas engager plus de dépenses que de recettes. Certaines de ces mesures n'engagent pas directement le budget de l'Etat, d'autres oui.

Finalement, l'ampleur des dépenses directes restent « modérées » pour un Etat comme la France. Il faut à cela ajouter les dépenses « temporelles ». En suspendant les cotisations sociales par exemple, l'Etat doit emprunter pour assurer l'équilibre de la sécurité sociale, en plus bien sûr du surcoût exceptionnel pour l'hôpital et la sécurité publique. Les taux d'intérêts ont légèrement grimpé, mais il n'y a à l'heure actuelle pas de risque de coût de la dette excessif *(le taux d'intérêt se situe autour de 0,25 %, après une situation exceptionnelle négative cet été, voir mensuel d'octobre)*.

Trois facteurs expliquent cette faiblesse des taux. Premièrement, tous les Etats sont dans la même situation. Pour le prêteur, il n'y a donc pas de « pari » possible, entre un Etat défaillant et un autre qui s'en sortira. Deuxièmement, la Banque Centrale Européenne a aussi débloqué plusieurs milliers de milliards pour garantir les emprunts européens. Troisièmement, les actionnaires qui ont fuit le marché boursier constituent autant de réserves qui peuvent être prêtées à l'Etat.

Pour l'instant, rassurons-nous que cet argent facile soit là, et s'il peut éviter une catastrophe économique et sociale, tant mieux. C'est après cette période difficile que nous devrons et pourrons nous battre pour reconstruire un modèle économique et social au service des travailleuses et travailleurs.

Samuel Klébaner, *Economiste*

(1) Dans cet article, nous aborderons que les mesures économiques d'urgence. Les mesures comme la prime exceptionnelle ou encore les règles sur les congés payées sont de nature politique pour la première, juridique pour la seconde (voir p.)
(2) Communiqué de la FIEV « Coronavirus (Covid-19) : La FIEV salue le soutien apporté par le gouvernement aux équipementiers automobiles », 17 mars 2020.

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

AVEC SYNDEX, ADOPTEZ LES BONS RÉFLEXES

Parce que chaque CSE est unique, nous nous adaptons à vos besoins !

- Diagnostic économique et stratégique
- Politique sociale : rémunérations, évolution de l'emploi et des parcours, conditions de travail
- Consultation sur projet, PSE, droit d'alerte
- Assistance auprès des comités de groupe et comités d'entreprise européens
- Préparation des négociations

Syndex Service Communication-Documentation – Photo : Julien Baillargeon - Mars 2020

SYNDEX, PARCE QU'IL VAUT MIEUX ÊTRE BIEN ACCOMPAGNÉ

www.syndex.fr

VOS CONTACTS
> Emmanuel Reich
06 68 71 52 66 / e.reich@syndex.fr
> Nicolas Weinstein
06 19 89 84 34 / n.weinstein@syndex.fr