

COVID 19 : QUELLE ISSUE À LA CRISE SANITAIRE ? C'EST À NOUS DE DÉCIDER !

Alors que le virus continue sa marche macabre, frappant le continent africain, fauchant les vies par dizaines de milliers aux États-Unis et en Europe, les gouvernants de tout poil définissent déjà les contours de l'après-crise.

Ne tirant aucun enseignement de cette crise sanitaire mondiale, ils en profitent pour prendre des mesures contre les libertés publiques et individuelles (tracking numérique, mise sous le boisseau de la démocratie sociale et parlementaire, etc.) pour mieux appliquer l'accélération de leur cure d'austérité sociale déjà en œuvre depuis des décennies. Enfermés dans leur certitude de la toute-puissance du marché, ils agissent comme de bons contrôleurs de gestion du capital, effectuant le calcul morbide des coûts des vies perdues et celui des pertes de marchés des multinationales dont ils sont les serveurs.

C'est ainsi que certains éditorialistes de la presse réactionnaire n'hésitent pas à réclamer à cor et à cri un déconfinement rapide, permettant aux affaires de reprendre prestement, sans se préoccuper du nombre de décès que pourrait engendrer une telle mesure.

Le lundi 13 avril, le discours de Macron annonçant le déconfinement pour le 11 mai, s'inscrit pleinement dans cet objectif patronal d'une reprise de toute l'activité économique coûte que coûte, et peu importe les risques encourus par les enfants qui reprendront le chemin des écoles, peu importe le risque avéré d'une deuxième vague plus meurtrière que la première, ce qui importe c'est de produire !

Alors que l'OMS et le corps scientifique à l'unanimité réclament la généralisation des tests et des masques pour toute la population, afin de réussir un déconfinement progressif, Macron, fidèle à sa doctrine libérale, ne propose que des tests en portion congrue et des masques en fonction des importations.

L'allocution présidentielle à peine achevée, la perspective d'une catastrophe sanitaire plus importante que celle que nous vivons se dessine déjà et fait grandir l'émotion !

Aux mensonges d'État succède la violence d'un pouvoir aux ordres des grandes fortunes, à l'image de ce patron d'Allard Emballage qui, en réponse aux élus du personnel réclamant des mesures de précaution sanitaire, éructait : « Si nous sommes tous contaminés, nous serons immunisés. Et ça fera une sélection naturelle. »

Ce cynisme patronal morbide, incarné également par Geoffroy Roux de Bézieux, aiguise ses prétentions de servitude totale du travail allant jusqu'à la fin du contingentement du temps de



travail, la possibilité d'en finir avec le SMIC, et les cotisations sociales restantes.

Le discours tenu par des Pénicaud, Lemaire et consorts sur les sacrifices à opérer par les citoyens, relayés sur les ondes et pages des médias de leurs amis milliardaires, est à l'aune de l'austérité sociale envisagée pour le plus grand profit du patronat.

Promettant du sang et des larmes aux travailleurs, le gouvernement tente d'imposer un discours sacrificiel au nom du patriotisme économique nécessaire à la sauvegarde du profit des actionnaires.

À l'image de ce que Macron, par le biais d'un rapport commandé à la Caisse des Dépôts et Consignations, souhaite imposer à la santé publique, préconisant de la livrer totalement aux appétits financiers des assureurs et grands « labos » pharmaceutiques, comme solution aux manques de moyens

Promettant du sang et des larmes aux travailleurs, le gouvernement tente d'imposer un discours sacrificiel au nom du patriotisme économique nécessaire à la sauvegarde du profit des actionnaires.

actuels dans les hôpitaux publics.

Idem concernant les sinistres ministres des Finances de l'Europe qui actent un plan de relance de 500 milliards d'euros passant par l'endettement* dont les contreparties prévues laisseront les peuples exsangues et les plongeront durablement dans une paupérisation infernale.

À nous de définir le contour du monde d'après et d'agir pour l'imposer ! À l'inverse de ce que prévoient Macron et ses congénères libéraux, des voix de tous les continents, de tous les milieux sociaux (à part celui des possédants) de tous les corps de la société, s'élèvent pour affirmer que cette dramatique pandémie est le fruit de la mondialisation capitaliste.

Toutes et tous affirment que l'avenir de l'humanité se joue dans l'issue de cette crise sanitaire mondiale.

Soit, comme le prévoient les gouvernants actuels corrompus par l'« argent roi », nous sombrons dans une accélération de cette mondialisation ultralibérale, soit nous sortons de ce système économique pour remettre l'Homme et le vivant au centre des politiques d'État et l'économie au service de ces politiques.

C'est le sens de la pétition lancée par la CGT avec de nombreuses associations, ONG, et d'autres syndicats pour préparer « le jour d'après » !

Cette pétition pose légitimement la question des choix de société et de l'indispensable changement de cap du modèle économique, proposant une alternative au sacrifice libéral. Elle est d'utilité publique, et salvatrice !

Si l'allocution présidentielle évite soigneusement de prononcer les termes « Service public » et « Sécurité sociale », personne n'est dupe. C'est grâce à notre système de protection sociale et à la qualité de nos services publics, encore debout malgré tous les coups portés par ce gouvernement et les précédents, que nous pouvons atténuer le choc de cette pandémie.

Les premiers de cordée ne sont pas les plus fortunés mais bien ceux qui prennent à cœur d'assumer leur mission de servir l'intérêt commun et collectif.

Plus que des applaudissements quotidiens, les hospitaliers, les

médecins de ville, réclament des moyens pour soigner, pour se protéger et donc protéger celles et ceux qu'ils soignent.

Les promesses présidentielles d'un investissement massif dans les hôpitaux et dans notre système de soins n'engagent que ceux qui veulent bien y croire. Aucun chiffre, aucun arrêt de la cure financière ; des prévisions de fermetures de lits, de fusion des centres hospitaliers ; rien n'est stoppé, tout continue comme avant !

La colère que ressentent les citoyens devant cette tragicomédie politique de Macron et de son gouvernement ne suffit pas. Elle doit s'exprimer largement, trouver les chemins du rassemblement pour changer les choses.

Mais sans mobilisation sociale généralisée, sans descente dans la rue, sans arrêts de travail d'importance, rien ne pourra se faire, rien ne changera.

Certes dans la période actuelle, les difficultés s'accumulent, alors que des millions de salariés ne sont payés qu'à hauteur de 84 % de leur salaire et sans les primes, que les « indépendants » sont sans ressources.

Pour autant, l'heure sera à l'action massive dès le déconfinement acté !

Déjà, des grèves ont lieu dans des entreprises contre les violences patronales : renforcement de l'enfer au travail, dégradation des conditions de travail, fin des 35 heures et de la limitation du temps de travail, en un mot le droit d'exploiter sans entrave.

Il n'y aura pas de retour en arrière, « Le jour d'après ne sera pas un retour au jour d'avant » comme Macron l'a indiqué.

En cela il a raison. Le monde ne sera plus le même après cette crise : soit nous sombrons dans l'enfer libéral, la fin des libertés et de la démocratie, soit un changement radical de choix de société se fait jour pour nous permettre de sauver l'humanité et l'ensemble du vivant sur la planète.

L'avenir nous appartient si nous le décidons, alors à nous de l'imposer ! •

* voir la note éco ci-jointe.

ILS OSENT TOUT ! C'EST À ÇA QU'ON LES RECONNAÎT...

Dans son communiqué de presse daté du 18 mars 2020, la Copacel (Union Française des Industries des Cartons, Papiers et Celluloses) demande à l'État de reconnaître l'industrie papetière « *comme étant l'un des secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale* », en s'appuyant sur la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 du 23 mars 2020.

Grâce à cela, les patrons du secteur papier/carton pensent bien sûr à leurs dividendes plutôt qu'à la sécurité des travailleuses et des travailleurs de leurs entreprises et aux besoins élémentaires de nos concitoyens. Cette organisation de lobbying à l'idéologie ultralibérale souhaite plutôt profiter de cette loi « d'exception » pour « échapper au



carcan du Code du travail », notamment pour ce qui concerne la durée du temps de travail et son organisation dans ses entreprises.

Dérégulation du droit du travail, augmentation du temps de travail, mise en place du travail le dimanche, déstructuration des règles de prise des congés payés sont les premières mesures qui font baver d'envie ces multinationales papetières. Si la FILPAC CGT a toujours défendu l'idée que l'industrie papetière (production et transformation du papier/carton)

est d'une importance primordiale dans notre pays, elle fait, contrairement à la Copacel, le distinguo entre les productions dans ce secteur.

En effet, est-il primordial de produire certains types de papier ou de carton dans la situation actuelle ?

Il apparaît clairement que certaines productions n'ont rien à voir avec les besoins essentiels des citoyens et ne méritent en tout cas nullement la mise en danger des salariés.e.s et de leurs familles !

Mais le plus choquant dans la position des dirigeants de la Copacel, c'est la mauvaise foi dont ils font preuve, dans ce communiqué :

• **Mauvaise foi** quand ils appellent à « sécuriser les approvisionnements en matières premières et les différentes activités indispensables à ce que, dans les jours à venir, les Français trouvent dans leurs commerces les produits alimentaires et de première nécessité dont ils ont besoin » ;

• **Mauvaise foi** quand ils défendent « l'importance des secteurs productifs nécessaires à la sécurité de la Nation » alors qu'ils détruisent le tissu industriel papetier français depuis des années pour des raisons purement économiques ;

• **Mauvaise foi** quand ils évoquent « les mesures drastiques de protection prises par les entreprises papetières » depuis le début de la crise sanitaire, alors qu'aucune mesure de protection élémentaire pour la sécurité des salarié.e.s n'a été mise en œuvre dans la majorité du secteur ;

• **Mauvaise foi** enfin quand ils défendent l'intérêt du recyclage issu des centres de tri des vieux papiers alors qu'ils refusent « d'interférer dans la gestion des entreprises en difficulté », et notamment en ce qui concerne Chapelle Darblay, où ils choisissent de laisser UPM démanteler cette papeterie qui est pourtant une des plus importantes, en termes de production de papier recyclé.

Pour la FILPAC CGT, ce communiqué démontre, s'il en était besoin, tout le mépris de cette organisation néolibérale pour les travailleuses et les travailleurs de nos industries papetières !

La FILPAC CGT dénonce la propagande mensongère de la Copacel et, après consultation de ses mandants, elle a décidé de refuser de signer l'accord conventionnel proposé par l'UNIDIS, unique organisation patronale représentative dans les branches Papiers et Cartons, qui aurait permis à toutes les entreprises de la branche de mettre facilement en œuvre toutes ces mesures antisociales.

Notre organisation syndicale appelle tous ses adhérent.e.s de la branche, et plus largement, l'ensemble des travailleuses et des travailleurs concerné.e.s, à défendre nos conquises sociales et nos libertés face à la volonté de nos patrons et de nos gouvernants de nous renvoyer, de gré ou de force, aux conditions de travail et de vie du XIX^e siècle ! •

COMMUNIQUÉ DE PRESSE COPACEL

(Union Française des Industries des Cartons, Papiers et Celluloses)

(Texte intégral)

Paris, le 18 mars 2020

L'INDUSTRIE PAPETIÈRE FRANÇAISE DEMANDE À ÊTRE RECONNUE COMME « NÉCESSAIRE À LA SÉCURITÉ DE LA NATION OU À LA CONTINUITÉ DE LA VIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE »

Face à la crise majeure occasionnée par la dissémination du coronavirus, COPACEL salue la préparation par le Gouvernement de la Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, qui devrait être adoptée vendredi 20 mars. Dans le cadre de l'élaboration de ce texte, COPACEL a demandé aux pouvoirs publics que l'industrie papetière soit reconnue, conformément à l'article 15, comme étant l'un des « secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale ».

Cette reconnaissance doit permettre une poursuite de l'activité de sites industriels indispensables à la vie de la Nation car, à titre d'exemples :

- sans papiers et cartons d'emballages, la production de caisses de conditionnement, sacs, cartonnets, devient impossible et bloque les chaînes logistiques (biens alimentaires, médicaments, matériel médical...);
- sans papiers d'hygiène et pâte de cellulose (mouchoirs, essuie-mains,...), viendraient à faire défaut des articles indispensables à la santé publique et permettant la rupture de la propagation du virus ;
- sans papiers graphiques et spéciaux, les notices de médicaments, les papiers pour masque chirurgicaux ne

pourraient plus être utilisés par les industries aval.

Cette reconnaissance doit s'accompagner d'une communication de large ampleur de la sphère publique, ceci afin de rappeler l'importance des secteurs productifs nécessaires à la sécurité de la Nation. Une telle démarche permettrait en effet de donner un sens à l'implication professionnelle des salariés, dans un contexte où, de manière compréhensible, beaucoup d'entre eux, en dépit des mesures drastiques de protection prises par les entreprises papetières, se posent la question de savoir s'ils doivent se rendre sur leur lieu de travail.

Cette reconnaissance, enfin, doit sécuriser les approvisionnements en matières premières (papiers et cartons à recycler issus des centres de tri...) et les différentes activités (logistique...) indispensables à ce que, dans les jours à venir, les Français trouvent dans leurs commerces les produits alimentaires et de première nécessité dont ils ont besoin.

À l'heure où ce communiqué est publié, plusieurs papeteries sont en train d'arrêter leur production.

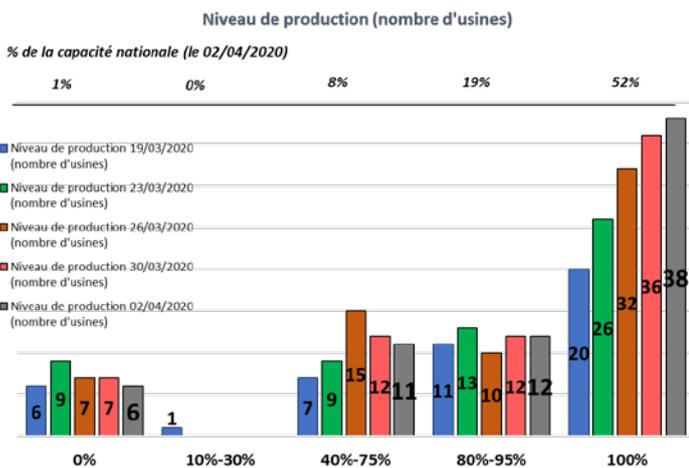
Contact presse : Ariane Guillemin – Tél. : 01 53 89 24 11 – email : ariane.guillemin@copacel.fr

COPACEL (Union Française des Industries des Cartons, Papiers et Celluloses) est un syndicat professionnel qui représente les entreprises françaises productrices de pâtes, papiers et cartons. COPACEL rassemble 74 entreprises, employant près de 11 000 personnes, et totalisant un chiffre d'affaires de près de 6 milliards d'euros. •

BAROMÈTRE **CORONAVIRUS** N°5

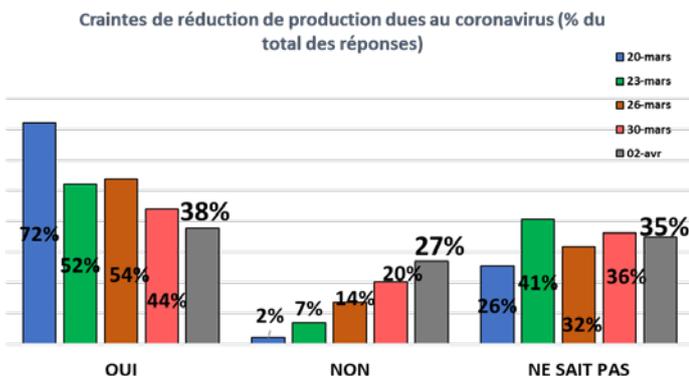
2 avril 2020 / **COPACEL** (Données COPACEL)

1. IMPACT SUR L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES PAPIÈRIÈRES DE LA CRISE DU CORONAVIRUS



- Parmi les 69 sites ayant répondu à ce questionnaire, 6 sont toujours à l'arrêt en raison du coronavirus. 23 sites ont une production inférieure à une situation « normale ».
- UPM Chapelle Darblay est toujours à l'arrêt pour des raisons techniques tandis que Gascogne (également à l'arrêt la semaine dernière pour des problèmes techniques) prévoit un redémarrage progressif cette semaine. Ces deux usines ne sont pas prises en compte dans le graphe ci-dessus.
- Cartonneries Jean, qui était à l'arrêt, a repris la production depuis le 1^{er} avril, après la mise en place d'un plan de prévention spécial COVID19 validé par le CSE.
- Les sites à l'arrêt représentent 1 % de la capacité de production papetière française. Les pertes de production des autres sites représentent environ 4 % de la capacité.
- Les causes des arrêts liés au coronavirus sont l'absence de salariés.

2. PERSPECTIVES D'ACTIVITÉ



- Une fraction élevée (38 %) mais décroissante des répondants craint de devoir restreindre sa production.
- À noter néanmoins, la poursuite de la hausse du pourcentage de ceux qui ne craignent pas une réduction de la production.

3. COMMENTAIRES/SUGGESTIONS

RESSOURCES HUMAINES

- Sur certains sites, le niveau d'anxiété des salariés continue à augmenter, nourri par les syndicats.
- Les usines continuent à tout mettre en place pour rassurer les salariés : désinfection des usines, mise à disposition des masques.
- Les procédures internes visant à réduire le risque de contamination continuent à être améliorées.
- Certains sites ont fait part de l'arrivée des commandes de masques, gérées à l'échelle du groupe.
- Le port de masque reste un élément très important pour les salariés (présent également dans la plupart des procédures internes des usines). En l'absence des masques chirurgicaux et/ou FFP2, certains sites mettent à disposition des masques en tissu lavables.
- Quelques inquiétudes quant au pic de malades à venir dans les prochains jours.
- Avec la suppression des jours de carence, les arrêts maladie se multiplient ce qui entraîne une surcharge sur le personnel présent.
- Deux sites annoncent l'étoffement de ses équipes à partir de la semaine prochaine.
- Un site s'interroge sur le droit d'imposer les dates de congés (réponse de l'UNIDIS au cas particulier de cette entreprise).
- La prime de 2 000 € tend les relations sociales et anéantit le travail déjà réalisé. Cette cacophonie initiée le 17 mars avec la prime Lemaire crée une agitation et une tension parmi les salariés, ce qui affecte l'attention des personnes donc la productivité.

FACTEURS DE PRODUCTION

- Toujours une grande inquiétude concernant l'approvisionnement en PCR. Plusieurs sites craignent de devoir réduire la production par manque de PCR.
- Un site nous a indiqué que la DREAL se préoccupait de cette question des approvisionnements en PCR.
- L'activité commerciale a fortement diminué depuis le début du confinement et les commandes ont baissé considérablement dans certains secteurs.
- Les sites producteurs de papiers graphiques ressentent déjà un impact de la baisse de consommation de ces papiers en Europe.
- Inquiétudes quant aux prestataires et aux fournisseurs.
- Évolution dans les ressentis de certains clients, qui craignent maintenant d'avoir trop de matière.
- Le coût du fret en container commence à exploser.

PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS CARTONS *(Données COPACEL)*

DÉLIBÉRATION PARITAIRE COMMUNE DANS LE CADRE DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

PRÉAMBULE

La crise majeure que traverse notre pays sur le plan sanitaire, liée à l'épidémie de Coronavirus (COVID-19), a conduit le gouvernement à limiter fortement les déplacements des personnes hors de leurs domiciles, en raison du caractère pathogène et contagieux du virus et de l'urgence de santé publique que sa propagation entraîne.

Dans ce contexte, les parties signataires sont amenées à prendre les mesures indispensables à son endiguement. Elles entendent réaffirmer par la présente délibération commune le rôle essentiel du dialogue social et de la négociation collective pour leur mise en œuvre.

La priorité majeure des parties signataires est de garantir au maximum la protection de la santé et de la sécurité des salariés devant travailler, conformément aux responsabilités des employeurs. Elles ont également pour préoccupation la poursuite des activités industrielles, et la sauvegarde de l'emploi à l'issue de cette crise sanitaire, et incitent les entreprises à mettre en place des mesures destinées à assurer la continuité de l'activité. En effet, il est crucial que certaines activités industrielles restent opérationnelles, notamment celles qui assurent l'équipement et le fonctionnement des activités essentielles pour la Nation.

Les entreprises peuvent également avoir recours à l'activité partielle dans le cas où le maintien de l'activité n'est absolument plus possible.

Les signataires rappellent que le recours au télétravail est impératif lorsque c'est possible. Pour les postes ne pouvant faire l'objet de travail à distance, elles appellent les entreprises à mettre en œuvre tous les moyens indispensables pour un maintien de l'activité dans des conditions de sécurité optimales pour les salariés, en lien avec les consignes des pouvoirs publics, et les incitent à veiller sur leur santé, leur sécurité et celle de leur entourage. Les activités vitales et essentielles doivent adapter leur organisation et leur mode de fonctionnement dans cette période d'épidémie.

1/ Une priorité absolue : protéger la santé des salariés en activité

La protection de la santé et de la sécurité des salariés en activité, des sous-traitants, des fournisseurs et des interlocuteurs des entreprises est la priorité absolue. Il est rappelé que la présence des salariés ne doit être obligatoire que si elle est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise et si les mesures indispensables sont mises en place pour leur assurer d'être correctement protégés contre les risques liés au virus Covid-19.

Seul le respect des mesures préventives prescrites par les lois, règlements et, le cas échéant, procédures spécifiques des entreprises permet de limiter les risques d'infection. Prévenir la contagion exige d'appliquer strictement les mesures barrières dans les activités. Sans ces mesures, la continuation d'activité n'est pas possible. Les parties signataires rappellent

que cela implique à la fois les directions d'entreprises par les mesures qu'elles mettent en place, et les salariés à travers un comportement adapté.

2/ L'importance de la mise en place des conditions d'hygiène et de sécurité en cohérence avec le lieu de travail et d'une organisation du travail adaptée au contexte de la crise sanitaire actuelle

Dans ce contexte exceptionnel de crise sanitaire, les parties signataires estiment qu'il est indispensable que les entreprises mettent en place les mesures de protection de la santé des salariés et adaptent leur organisation, afin d'assurer le maintien total ou partiel de l'activité avant le retour progressif à la normale.

Mise en place des conditions d'hygiène et de sécurité adaptées au lieu de travail

Les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place les mesures d'hygiène et de sécurité adaptées au lieu de travail. Elles rappellent les mesures et consignes générales à appliquer, pour toute personne pénétrant ou intervenant sur le site comprenant les salariés, les sous-traitants et les entreprises extérieures intervenant dans les entreprises, le cas échéant :

- **Respecter strictement les gestes barrières, et en particulier :**
 - respect d'une distance minimale de 1m entre chaque personne à tout moment, sauf consigne particulière indiquée ci-après ;
 - les restaurants d'entreprise doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table, et les espaces de repas désinfectés ;
 - interdire tout regroupement dans l'entreprise (machine à café, salle de pause, parking...);
 - lavage approfondi et fréquent des mains à l'eau et au savon, à minima en début de journée, à chaque changement de tâche, et toutes les 2 heures en cas de port non permanent des gants, avec essuie-main en papier à usage unique. Se laver les mains avant de boire, manger et fumer ;
 - rappeler aux personnels la nécessité d'éviter de se toucher le visage, le nez, la bouche, les yeux, avec ou sans gants et sans nettoyage préalable des mains ;
 - le port des gants de travail usuels, de lunettes et de tout équipement individuel de sécurité est recommandé.
- L'utilisation des masques chirurgicaux pourra être prévue, lorsque ces derniers seront de nouveau disponibles (à la fin de la réquisition pour les personnels soignants).
- nettoyages répétés des surfaces avec lesquelles les salariés sont en contact.

• **Limiter la présence des salariés en contact avec le public, et organiser le travail pour éviter les contacts.**

• **Contrôler l'accès des salariés et autres intervenants en entreprise :**

- refuser l'accès au site et faire rester chez elle toute personne présentant des symptômes de maladie, en particulier toux, température, perte d'odorat et/ou du goût ;
- la mise en œuvre des mesures de prise de température, sans contact ni enregistrement, à l'entrée des locaux peut être envisagée.

PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS CARTONS (Données COPACEL)

• Assurer une information et communication de qualité avec les salariés :

L'information des salariés (sur les symptômes du virus, les gestes de prévention, les zones à risques...) est essentielle en cette période d'épidémie, en assurant la bonne compréhension des consignes. C'est une condition de leur adhésion aux mesures préconisées, qui demandent l'engagement et la bonne volonté de chacun...

Définir une organisation du travail, du temps de travail et du dialogue social adaptée, en lien avec les possibilités ouvertes par les ordonnances en cours et à venir

Le recours au télétravail, préconisé par le gouvernement, devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent, ce qui est peu le cas pour les usines où la présence physique de personnel est indispensable à la poursuite de l'activité. Une majorité des sites industriels papiers cartons fonctionnent actuellement, en situation extrêmement tendue, soit du fait d'une suractivité liée au contexte, soit du fait d'absence de salariés ou de problématiques d'approvisionnement. D'autres ont arrêté leur activité. Les sites occupant du personnel doivent adapter leur environnement de travail en mettant en place les mesures organisationnelles, collectives et individuelles qui permettent d'assurer la sécurité sanitaire de tous et l'activité en mode dégradé. La mise en place d'une organisation du travail adaptée aux circonstances, activité et temps de travail, et aux gestes barrière à respecter est impérative pour permettre de créer les conditions d'un maintien de l'activité et d'un retour progressif à la normale, conformément aux instructions du Ministère de la Santé et du Ministère de l'Intérieur dans le cadre de l'application de loi d'urgence.

Le document unique d'évaluation des risques et le plan de continuité de l'entreprise seront mis à jour en fonction de l'évolution de la situation. Le service de santé au travail pourra être saisi afin de lui demander d'élaborer conjointement avec l'entreprise un plan de prévention, et indiquer notamment quels salariés sont inaptes au vu de la situation. Les parties signataires s'inquiètent à ce titre du nombre très important de fermetures de centres de médecine du travail dans la crise actuelle ou de leur absence de réponse.

Les signataires incitent à recourir autant que possible aux systèmes de conférences à distance pour la tenue des réunions et points d'échange (visioconférences, conférences téléphoniques). Les signataires demandent également aux entreprises de limiter au strict nécessaire les réunions en présentiel, ne pouvant accueillir d'autres personnes que celles déjà présentes sur le site. Dans ce cas, les consignes de sécurité doivent être respectées (1 m d'intervalle, lavage des mains et des surfaces, nombre très limité de personnes en présentiel...). Les parties insistent en outre sur l'importance d'informer les organisations syndicales de salariés ainsi que les instances représentatives du personnel sur la situation, les consignes des pouvoirs publics, les dispositions et mesures prises par l'entreprise (notamment en termes d'organisation du travail, de déplacements).

Par ailleurs, elles rappellent la possibilité de mettre en place des arrêts de travail pour les salariés parents d'enfants de moins de 16 ans ou en situation de handicap qui ne peuvent télétravailler et doivent garder leurs enfants. Afin de prévenir les baisses d'activité, et de limiter les cessations

d'activité induites par la pandémie en cours, les entreprises des industries des papiers cartons pourront, dans le respect du cadre légal, réglementaire et conventionnel, recourir au dispositif de l'activité partielle lorsque le maintien de l'activité n'est plus possible. Cette mesure devra être privilégiée aux fins de maintien dans l'emploi des salariés de la branche et de préparation de la future relance pleine et entière des activités de l'entreprise. Dans le contexte de cette crise sanitaire d'ampleur exceptionnelle, la mise en œuvre de ces mesures est une condition incontournable des activités des industries des papiers cartons. Figure en annexe un rappel des mesures préconisées par les pouvoirs publics pour protéger la santé des salariés face au virus.

3/ Une nécessité vitale : maintenir l'activité des sites de production et de transformation de papiers cartons, pour les nombreux produits indispensables à la continuité de l'activité économique et sociale

Face à cette crise sanitaire, il est essentiel de tout mettre en œuvre pour endiguer la propagation du virus et aussi se mobiliser pour assurer la continuité économique nécessaire au fonctionnement du pays. L'enjeu est avant tout de protéger la santé des salariés, tout en soutenant, dans la mesure du possible, une activité économique indispensable à notre vie commune. Le maintien de l'activité de production et de transformation des nombreux produits issus des industries des papiers cartons est essentiel afin de les mettre à la disposition des Français, et de permettre que les produits indispensables à la vie quotidienne comme l'alimentation, les médicaments, le matériel médical, produits d'hygiène puissent être élaborés, étiquetés, emballés et acheminés jusqu'à leur lieu d'utilisation et de consommation (magasins, pharmacies, hôpitaux). En effet, les sites des industries des papiers cartons français sont particulièrement nécessaires à la vie de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale car, à titre d'exemples :

- sans papiers et cartons d'emballages, il n'y a pas d'emballages et pas de chaînes logistiques (biens alimentaires, médicaments, matériel médical...);
- sans papiers d'hygiène et pâte de cellulose, la production d'articles indispensables à la santé publique n'est plus possible (papier-toilette, mouchoirs, essuie-mains, articles d'essuyage, couches-bébés, protections pour incontinents...);
- sans papiers graphiques et spéciaux, les notices de médicaments, les étiquettes adhésives (nécessaires aux boîtes de médicaments, produits alimentaires, matériel médical dont gel hydroalcoolique...), les papiers graphiques utilisés par les scolaires, les papiers pour masques chirurgicaux ne pourraient plus être utilisés par les industries avalées.

Les parties signataires incitent par ailleurs les entreprises à anticiper les conditions de la reprise d'activité. Enfin, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ouvriront très rapidement la négociation à distance d'un accord sur :

- Les mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation, pour la prise en charge par l'OPCO 2i des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles. Cet accord a vocation à être intégré à l'accord de branche sur la formation professionnelle.
- Les congés payés liés à la loi d'urgence sanitaire liée au Covid-19. •

PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS CARTONS (Données COPACEL)

ANNEXES



QUELLES MESURES L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRENDRE POUR PROTÉGER LA SANTÉ DE SES SALARIÉS FACE AU VIRUS ?

La loi	Ré-évaluer les risques	Le Dialogue
 <p>L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit le conduire à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination. Il en va de l'intérêt des salariés mais aussi des entreprises car la présence des salariés à leur poste dépendra largement de leur confiance dans la capacité de l'entreprise à répondre à leurs inquiétudes et à les protéger contre les risques spécifiques liés au virus, notamment ceux qui sont en contact avec les clients.</p>	 <p>L'employeur doit donc réévaluer ses risques. Ce n'est pas forcément une démarche lourde.</p> <p>Il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ télétravail ; ▪ organisation du travail (règles de distances sociales) ; ▪ équipements (écrans ou éloignement des guichets...) ▪ information ; ▪ sensibilisation et consignes de travail. 	 <p>Le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Les représentants du personnel, en particulier les représentants de proximité et le CSE sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues.</p>  <p>Les réunions doivent de préférence être tenues en visioconférence.</p>

Ministère du Travail - 26 mars 2020

Généralisation du télétravail et prise en compte des vulnérabilités liées à la santé



Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent.

Les salariés dits à risques ([la liste complète](#) est mise à jour sur le site du ministère de la santé) doivent être placés en télétravail ou en arrêt de travail en se connectant sur [declare.ameli.fr](#).

Mesures à respecter pour les salariés présents sur site



- Les règles de distanciation (1 mètre minimum) et [les gestes barrières](#), simples et efficaces, doivent impérativement être respectés.
- L'employeur doit s'assurer que les règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles.
- Les réunions doivent être limitées au strict nécessaire;
- Les regroupements de salariés dans des espaces réduits doivent être limités.
- Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.

 **Aller sur son lieu de travail nécessite un justificatif de déplacement professionnel pour motif impératif émanant de l'employeur**

Mesures à prendre en cas de contamination ou suspicion de contamination



L'employeur doit veiller à protéger tous les salariés, présentant ou non des symptômes (fièvre et signes respiratoires, toux ou essoufflement). Comment ?

- **Renvoyer le salarié à son domicile**
- Appeler le 15 si les symptômes sont graves.
- Informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié.
- **Nettoyer immédiatement** les espaces de travail du salarié concerné.



Ministère du Travail - 26 mars 2020

PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS CARTONS (Données COPACEL)

ANNEXES (suite)

Règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces



- Equipement du personnel d'entretien : blouse à usage unique et gants de ménage
- Le lavage et la désinfection **humide** sont à privilégier :
 1. nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent
 2. rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique
 3. laisser le temps de sécher
 4. désinfecter à l'eau de javel diluée avec un nouveau bandeau de lavage à usage unique
- Filière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés



ATTENTION ! Un risque peut en masquer un autre !

D'autres risques que le Covid-19 existent dans l'entreprise. Les règles habituelles de santé et de sécurité pour les salariés sont de rigueur : protection contre les chutes, contre les agents chimiques dangereux, équipements collectifs et individuels, etc. (picto des panneaux de sécurité affichés dans les entreprises)

Ces risques peuvent même être accrus en raison de : nouvelles embauches, réaffectations, réorganisations du travail, surcharge de travail ! Soyez vigilants.

Ministère du Travail - 26 mars 2020

Une gouvernance par ordonnances

La loi d'urgence du 22 mars 2020, est un ensemble de mesures prises en faveur de l'ensemble des employeurs, dans le but de faire face aux conséquences économiques, financières, sociales ou sur l'emploi, de la propagation du Covid-19.

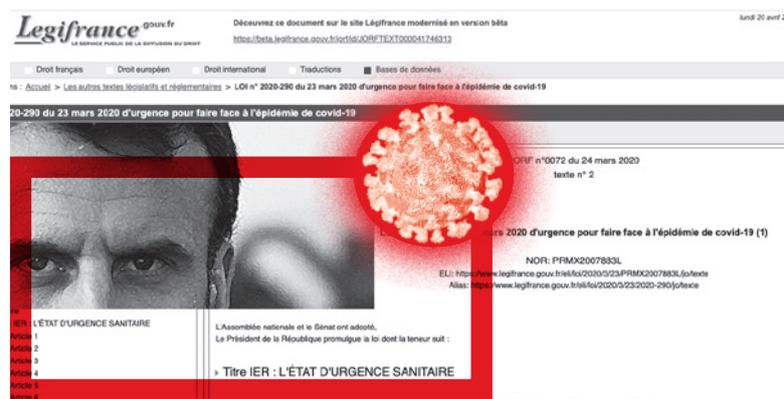
Le conseil des ministres, après avis du conseil d'État est habilité par la loi à prendre, pendant un délai de 3 mois, par ordonnance toute mesure en lien avec cette pandémie. Sous couvert de la protection de la santé du peuple Français, le gouvernement bouleverse fondamentalement le droit du travail et continue la destruction du code du travail sous sa forme actuelle et pour lequel nous nous battons sans relâche. Par accord d'entreprise ou avenant aux conventions collectives, l'opportunité est donnée aux dirigeants d'entreprise d'asservir un peu plus les salariés. Le fait de laisser le choix aux employeurs d'imposer la prise de congés ou de ne plus respecter le repos dominical, sont des attaques sans précédents.

De plus dans l'industrie, des fiches « métiers » ont été éditées par le ministère du travail, afin d'orienter les salariés sur les pseudos « bonnes pratiques » à employer pour endiguer cette pandémie. Seulement trop peu de métiers sont répertoriés et n'oublions pas que la santé et la sécurité sont bien de la

responsabilité des employeurs.

L'augmentation de la durée hebdomadaire du travail, est un risque très fort pour la santé et la sécurité du personnel, tout comme la potentielle prime exceptionnelle, malheureusement basée sur le présentisme qui va donc pousser à l'épuisement du plus grand nombre.

La notion de temporalité est subjective et bien souvent occultée dans les différents accords d'entreprise ou de branche que les oligarques avides de profits proposent dans nos champs professionnels, comme vitaux pour les entreprises, mais extrêmement nocifs pour nos acquis sociaux. •



COMMUNIQUÉ



Le secteur des industries graphiques ne sortira pas indemne de la crise sanitaire que nous traversons entraînant une crise économique sans nom dont il est difficile de mesurer aujourd'hui les limites.

La priorité donnée – ou tout au moins qui devrait être celle-ci – à la santé des salariés dans un environnement productif où, quelques soient les garanties affichées et les moyens disponibles, assurer et garantir réellement la sécurité sanitaire semble difficile à tenir, a conduit nombre d'entreprises à un arrêt partiel, voire total de l'activité. Ceci d'autant plus que toute l'économie de nos secteurs est mise à mal (suspension et report des commandes, difficultés d'approvisionnement et surtout de distribution pour des productions qui ne correspondent pas aux besoins essentiels de la nation, hors évidemment alimentation et pharmacie).

Dans ce contexte de crise économique majeure consécutive à la gestion calamiteuse par le gouvernement de cette pandémie, le conseil d'administration du groupe Lourmel, à gestion paritaire, a décidé de puiser dans ses réserves pour aider à surmonter cette épreuve et contribuer à limiter la catastrophe économique corolaire à cette catastrophe sanitaire.

La force de la gestion paritaire des institutions de protection sociale complémentaire, de mutualisation des moyens, et de la solidarité de branche professionnelle, se trouve une nouvelle fois confirmée et se renforce par notre capacité à revendiquer ! L'implication de LOURMEL dans la période pourra démontrer aux employeurs, courtiers et salariés que cet outil – qui est le leur – ne peut être égalé par ceux qui démarchent à tout va sur la base d'autres valeurs que celles portées par Lourmel et sa gouvernance paritaire. Pour exemple, 7 millions d'euros (voir note jointe du groupe Lourmel) sont mobilisés pour alléger les cotisations sociales (salariés et employeurs) restant dues à la suite de la mise en chômage partiel.

Le conseil d'administration Lourmel a détaillé dans une note explicative (en annexe) les engagements pris qui permettent de réduire l'impact financier en prenant à sa charge et sur ses fonds « historiques », les cotisations prévoyance (et santé, pour ceux qui sont couverts par un contrat Lourmel) tout en maintenant les prestations. Pour information les règlements des organismes de prévoyance assujettissent le versement de prestations au paiement de cotisations, ce qui ne sera donc pas le cas en cette période. Les mesures ainsi prises couvrent actuellement la période jusqu'au 30 avril 2020.

Cette mesure doit nous inciter à revendiquer dans toutes les entreprises du secteur le maintien des salaires à 100 %, sur le modèle de l'article 510 de la convention collective qui permet de maintenir le salaire des cadres et agents de maîtrise en cas de chômage partiel.

Exigeons partout le traitement d'égalité salariale pour toutes les catégories de salariés et donc le 100% pour toutes et tous. •

FAQ ACTIVITÉ PARTIELLE Covid 19

QUESTIONS SALARIÉS

Q1 • Je suis au chômage partiel à 100%. Combien vais-je percevoir et qui va me verser ces indemnités ?

Votre employeur vous versera une indemnité minimale qui lui sera remboursée par l'ETAT/L'unédic. Elle couvre au minimum 70% de votre rémunération brute antérieure (plafonnée à 4,5 fois le Smic, soit 6 927,39 € bruts), soit environ 84% du salaire net, avec un minimum équivalent au Smic. Votre employeur peut éventuellement compléter cette indemnité minimale, mais ce complément sera à sa charge (non remboursé à l'entreprise par l'État). La décision et le montant du versement du complément sont à sa convenance.

Précision importante : l'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales : Sécurité sociale, retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, mais elle est assujettie à la CSG (6,2%) et à la CRDS (0,50%). Le Groupe Lourmel lui aussi, a décidé d'exonérer de cotisations Prévoyance et Santé les indemnités d'activité partielle, ainsi que le complément éventuel versé par l'employeur, pour la période du 15 mars au 30 avril 2020. Le renouvellement de cette mesure sera débattu début mai.

Q2 • Si je suis au chômage partiel à 60%, quelle est la part exonérée de charges sociales ? Les indemnités d'activité partielle ou les 40% de mon salaire ?

Seule la part correspondant à l'indemnité d'activité partielle est exonérée. La part correspondant au salaire est assujettie aux mêmes charges qu'habituellement.

Q3 • En étant en activité partielle je suis exonéré de charges sociales sur la part chômage partiel. Dans ce cas suis-je quand même couvert par mon contrat prévoyance et mon contrat santé en cas de pépin ?

Le Groupe Lourmel a décidé de maintenir ses garanties Prévoyance et Santé malgré l'exonération des cotisations correspondantes sur la seule indemnité de chômage partiel. Vous êtes donc couvert(s) par vos contrats Lourmel en prévoyance et santé en cas de pépin. Cette mesure prise est valable pour la période du 15 mars au 30 avril 2020. Son éventuel renouvellement sera débattu début mai.

Q4 • Après la fin du chômage partiel, si je suis en arrêt, mon indemnisation sera calculée sur mon salaire cotisé. Je vais donc y perdre forcément.

Non, car dans ce cas précis, le Groupe Lourmel a décidé de calculer les indemnités journalières sur votre activité, avant la pandémie, considérant que vous n'étiez pas en activité partielle. Votre période d'activité partielle avant votre arrêt de travail n'aura donc pas d'influence sur votre indemnisation.

Q5 • Si je tombe malade pendant la période de chômage partiel, sur quelle base vais-je être remboursé ?

En cas d'arrêt maladie intervenant pendant la période de chômage partiel, les indemnités versées sont limitées aux revenus perçus pendant cette même période, c'est le même dispositif que celui utilisé dans le cadre de la portabilité des droits Prévoyance et Santé, applicable en cas de cessation du contrat de travail.

Q6 • Je suis cadre, couvert par le groupe Lourmel pour la partie CCN pour l'invalidité et le décès et en contrat supplémentaire en incapacité de travail et en frais de santé. Etant en activité partielle, suis-je encore couvert pour la totalité de mes contrats ?

Tous les salariés couverts par un contrat distribué par le Groupe Lourmel et assurés par CARPILIG/P, MGI ou l'OCIRP bénéficient du maintien de leurs garanties collectives Prévoyance et Santé, sans contrepartie de cotisations, sur l'indemnité d'activité partielle. Cette mesure prise est valable pour la période du 15 mars au 30 avril 2020. Son éventuel renouvellement sera débattu début mai.

QUESTIONS SALARIÉS ET EMPLOYEURS

Q1 • Ma prévoyance CCN imprimerie a été souscrite ailleurs qu'au Groupe Lourmel. Les mesures mises en oeuvre par Lourmel (exonération des cotisations et maintien des garanties) s'appliquent-elles ?

Non, puisque les mesures d'exonération de cotisations sur l'indemnité de chômage partiel et de maintien des droits sont des mesures prises par le Groupe Lourmel. Elles n'engagent donc que les contrats assurés par CARPILIG/P, MGI et l'OCIRP et distribués par le Groupe Lourmel, le spécialiste de la protection sociale du message imprimé et digitalisé.

Q2 • Les salariés de mon entreprise ne bénéficient pas de la CCN de l'imprimerie de labour mais la couverture prévoyance a été souscrite auprès du Groupe Lourmel. Les mesures prises par le groupe Lourmel (exonération des cotisations et maintien des garanties) s'appliquent-elles à notre cas ?

Oui. Les mesures prises par le Groupe Lourmel concernant l'exonération des cotisations sur l'indemnité d'activité partielle (et son éventuel complément versé par l'employeur) et le maintien des garanties s'appliquent à tous les contrats Prévoyance et Santé collectifs souscrits auprès du Groupe Lourmel et assurés par CARPILIG/P, MGI ou par l'OCIRP, quelle que soit la convention collective de votre entreprise (Convention collective nationale des entreprises de logistique

de communication écrite directe - IDCC1611, des Industries du Cartonnage -IDCC489, de la Sérigraphie -IDCC614 ou autre.)

QUESTIONS EMPLOYEURS

Q1 • En tant qu'employeur, je désire maintenir le salaire de mes salariés placés en situation d'activité partielle. Quelles charges devrais-je payer sur ce complément ?

Le gouvernement a annoncé l'exonération de cotisations de Sécurité sociale (patronales et salariales) sur le complément de salaire versé par l'employeur à ses salariés en situation d'activité partielle, afin de maintenir leurs revenus. Le Groupe Lourmel a également décidé d'exonérer totalement de cotisations Prévoyance et Santé ce complément d'indemnité d'activité partielle versé par l'employeur dans le cadre de contrats assurés par CARPILIG/P, MGI et par l'OCIRP. Cette mesure prise est valable pour la période du 15 mars au 30 avril 2020. Son éventuel renouvellement sera débattu début mai.

Q2 • Si je maintiens la rémunération de mes salariés à 100% malgré leur mise en chômage partiel, est-ce que Lourmel me rembourse la différence entre l'indemnité légale et le salaire maintenu ?

Les membres du Groupe Lourmel, CARPILIG/P et MGI, ne sont pas habilités par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) pour pratiquer des opérations de complément de salaire en cas de chômage, même partiel. Pour cette raison réglementaire, Le Groupe Lourmel ne peut malheureusement pas prendre en charge la part de salaire perdue liée au chômage partiel.

Q3 • J'ai deux salariés non-cadres en arrêt de travail pour garder leurs enfants. Y aura-t-il des charges à payer sur les indemnités journalières versées par CARPILIG/P ?

Toutes les indemnités journalières versées par CARPILIG/P dans le cadre d'un arrêt de travail sont soumises aux charges sociales, comme elles l'étaient avant la période de confinement. •

COMMUNIQUÉ DE PRESSE LOURMEL CRISE COVID 19 8 avril 2020

Le Groupe LOURMEL s'engage pleinement pour soutenir le secteur des industries graphiques

La crise sanitaire du COVID-19 qui bouleverse notre société depuis le mois de mars 2020, a été fortement ressentie par la branche professionnelle des industries graphiques, déjà fragilisée depuis plusieurs années.

Plus que jamais, nos adhérents ont besoin de notre accompagnement, pour affronter les difficultés financières et les conséquences humaines et sociales inhérentes à cette crise majeure. Dès le début de cette épidémie, notre de Groupe de Protection Sociale et son conseil d'administration ont mis en oeuvre l'ensemble des mesures fortes et nécessaires à la continuité de ses activités et au soutien renforcé de ses adhérents.

Assurer la continuité des activités et des services : une nécessité pour nos adhérents

Depuis le 15 mars, nos collaborateurs se mobilisent et

s'adaptent pour maintenir la continuité d'activité durant ces circonstances exceptionnelles et assurer, dans les meilleurs délais, le paiement des retraites, le versement des pensions d'invalidité et les remboursements de frais de santé et maladie. La solidarité et la proximité, deux valeurs fortes de notre Groupe, ont guidé nos décisions, nous conduisant à nous adapter rapidement et à demeurer opérationnels et innovants. Tous les moyens techniques et humains ont été déployés pour maintenir 90% des appels en réception, traiter les courriers grâce à une permanence et mettre à disposition les outils digitaux pour faciliter les échanges et les formalités (www.lourmel.com).

CARPILIG/P et MGI : exonération des cotisations sur indemnités et compléments de salaire et maintien gratuit des garanties en cas de chômage partiel. 7 millions d'euros pour accompagner la profession

Les membres du Groupe LOURMEL (CARPILIG/P et MGI) ont décidé d'exonérer de cotisations patronales et salariales les indemnités de chômage partiel et l'éventuel complément de salaire qui serait versé par les entreprises, pour maintenir la rémunération nette des salariés, dans un premier temps du 15 mars au 30 avril 2020. Ce sont 7 millions d'euros, qui sont engagés pour soutenir et accompagner la profession. Ainsi,

tous les salariés des industries graphiques au chômage partiel, couverts par LOURMEL, bénéficieront du maintien total de leurs garanties prévoyance et santé assurées par les membres du Groupe LOURMEL : CARPILIG/P et MGI. Cette mesure forte fera l'objet d'un suivi dédié et sera réétudiée si la crise sanitaire devait se poursuivre après le 30 avril.

Un ensemble de mesures importantes pour soutenir les industries graphiques

Ce dispositif complète et renforce ce qui a été déjà mis en place en première urgence par le Groupe LOURMEL, notamment en ce qui concerne la possibilité de report des cotisations retraite,

santé et prévoyance sans pénalité de retard des échéances de février et mars 2020. Grâce à son mode de gouvernance paritaire, notre Groupe travaille au plus près des réalités économiques et sociales dans l'intérêt de tous ses adhérents. Poursuivre sa mission d'intérêt général est ce qui l'anime et le porte, pour faire face à cette crise sans précédent. Pour prendre connaissance du dispositif global en faveur de nos adhérents, une information complète est disponible sur : www.lourmel.com

Contact presse : Sophie Sitichougoff – ssitichougoff@lourmel.asso.fr

LES MESURES D'URGENCE PRÉVUES PAR LES ORDONNANCES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL

Analyse juridique des avocats du cabinet MICHEL HENRY / ASSOCIÉS pour les adhérents de la FILPAC CGT / Mise à jour du 9 avril 2020

QUI SOMMES-NOUS ?

Le cabinet d'avocats Michel HENRY & Associés est exclusivement dédié à la défense des salariés, des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel. Ses avocats, **Michel Henry, Matthieu Jantet-Hidalgo et Paul Beausillon** interviennent depuis de nombreuses années pour les salariés et représentants du personnel des secteurs d'activité du travail, de la presse, du papier, de la distribution, de l'édition et de la publicité.

Ils se tiennent à votre disposition pour vous assister sur des litiges individuels de travail, pour conseiller votre syndicat ou votre CSE.

• *N'hésitez pas à nous contacter :*

31, rue Claude Bernard - 75005 Paris / Tél. : 01 45 35 23 71

contact@cabinetmichelhenry.fr

SOMMAIRE

Les mesures d'urgence en matière de congés, de durée de travail et de jours de repos / pages 11/13

L'aménagement des règles applicables à la représentation du personnel pendant l'état d'urgence sanitaire / pages 13/14

L'ordonnance relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période / pages 14/15

LES MESURES D'URGENCE EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS, DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE JOURS DE REPOS

L'article 11 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a habilité le gouvernement à prendre des ordonnances pour modifier les règles applicables aux congés, jours de repos, durées maximales de travail et au repos dominical.

Les avocats du cabinet Michel HENRY & Associés/EGAL font le point sur l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, prise en application de la loi d'urgence, et portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

1. Article 1^{er} : un accord collectif peut autoriser l'employeur à fixer ou modifier unilatéralement les dates de congés

Pour une période qui ne peut excéder le 31 décembre 2020, un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche, peut autoriser l'employeur à décider unilatéralement de la prise de congés acquis par un salarié ou à modifier unilatéralement les dates de congés, dans la limite de six jours ouvrables de congés par salarié (c'est-à-dire une semaine de congés) et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc. Les jours de congés visés sont les jours acquis, y compris ceux acquis avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Ce même accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés et à fixer les dates de congés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux conjoints, partenaires de PACS, etc.

Attention le fractionnement peut être imposé, le salarié ne peut s'y opposer (l'ordonnance écarte donc la règle de l'article L. 3141-19 du Code du travail qui dispose que l'accord du salarié doit être recueilli pour le fractionnement des jours de congé).

1. Observations :

• *Le délai de prévenance minimum d'un jour franc s'entend d'un jour entier. C'est-à-dire un jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève*

LES MESURES D'URGENCE PRÉVUES PAR LES ORDONNANCES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL

Analyse juridique des avocats du cabinet MICHEL HENRY / ASSOCIÉS
pour les adhérents de la FILPAC CGT / Mise à jour du 9 avril 2020

un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté d'un jour ;
• Un accord collectif peut prévoir une limite de jours de congés inférieure aux 6 jours ouvrables énoncés par l'ordonnance et un délai de prévenance supérieur à 1 jour franc.

2. Articles 2 et 3 : Prise et modification unilatérale des jours de repos conventionnels

En cas de difficultés économiques, l'employeur dont les salariés sont soumis à un accord de réduction du temps de travail ou à des conventions de forfait en heure ou en jour, peut unilatéralement, et jusqu'au 31 décembre 2020, Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos conventionnels du salarié acquis par ce dernier ou modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos. L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'1 jour franc.

2 observations :

- Les jours de repos qui peuvent être affectés unilatéralement par l'employeur sont les jours de repos conventionnels (RTT, Jours de repos supplémentaires, etc.) ;
- À la différence des jours de congés visés par l'article 1^{er} de l'ordonnance, ce pouvoir de l'employeur n'est pas subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche mais à l'existence de « difficultés économiques » ;
- Le pouvoir de l'employeur d'imposer la prise de jours de repos ou d'en modifier la date ne peut excéder 10 jours (Article 5) ;

3. Article 4 : Utilisation du compte épargne temps

En cas de difficultés économiques, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Cette utilisation imposée ne peut intervenir au-delà du 31 décembre 2020.

3 observations :

- Idem que pour les articles 3 et 4 de l'ordonnance, l'employeur peut imposer cette utilisation n'est pas subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche ;
 - Le pouvoir de l'employeur d'imposer la prise de jours de repos ou d'en modifier la date ne peut excéder 10 jours (Article 5) ;
- Pour calculer la limite de 10 jours évoquée pour les jours de repos conventionnels, de RTT ou d'utilisation du compte-épargne temps il convient à notre sens de cumuler ces modifications :

Ex : un salarié se voit imposer l'utilisation de 5 jours de son compte épargne temps, 3 jours de repos conventionnels sont posés unilatéralement par l'employeur et les dates de 2 jours de repos conventionnel sont modifiées unilatéralement par l'employeur : La limite de 10 jours est atteinte, l'employeur ne pourra plus poser ou modifier unilatéralement des jours de repos conventionnels ou des droits abondés dans le compte épargne temps.

4. Article 6 : dérogations à la durée du travail

Dans les entreprises relevant de certains secteurs d'activités qualifiés de « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale », les durées quotidiennes ou hebdomadaires de travail des salariés pourront être modifiées unilatéralement par l'employeur.

Un décret, non publié à ce jour, doit préciser les secteurs concernés et les modalités de ces modifications. L'employeur d'un des secteurs concernés qui entend modifier ces durées maximales de travail doit en informer sans délai et par tout moyen le comité social et ainsi que le Direccte. Ces modifications de durée maximale de travail ne pourront excéder le 31 décembre 2020.

L'ordonnance prévoit ainsi que :

- 1° La durée quotidienne maximale de travail de 10 heures (article L. 3121-18 du Code du travail) peut être portée jusqu'à 12 heures (cette faculté était déjà ouverte par accord collectif d'entreprise ou de branche en application de l'article L. 3121-19 du Code du travail. L'ordonnance permet donc à l'employeur d'augmenter unilatéralement la durée quotidienne de travail sans accord collectif) ;
- 2° La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit (fixée normalement à 8 heures par l'article L. 3122-6 du code du travail) peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue ;
- 3° La durée du repos quotidien de 11 heures (initialement fixée à l'article L. 3131-1 du code du travail) peut être réduite unilatéralement jusqu'à 9 heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- 4° La durée hebdomadaire maximale de 48 heures (fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail) peut être portée jusqu'à soixante heures ;
- 5° La durée hebdomadaire maximale de travail de 44 heures calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives (initialement fixée à l'article L. 3121-22 du code du travail), peut être portée unilatéralement jusqu'à quarante-huit heures ;
- 6° La durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit de 40 heures calculée sur une période de douze semaines consécutives (initialement fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail) peut être portée unilatéralement jusqu'à quarante-quatre heures.

5. Article 7 : Dérogation à la règle du repos dominical

En principe « dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. » (Article L. 3132-3 du Code du travail).

L'ordonnance prévoit une dérogation à cette règle pour les entreprises relevant de certains secteurs d'activités qualifiés de « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » (le décret n'est pas publié à ce jour) mais également pour les prestataires de ces entreprises dès lors que la prestation est nécessaire à l'accomplissement de leur activité principale. Le champ d'application de cette dérogation à la règle du repos dominical excèdera donc secteurs d'activités qualifiés de « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ».

Dans ces entreprises l'employeur pourra déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Cette dérogation ne pourra excéder le 31 décembre 2020.

LES MESURES D'URGENCE PRÉVUES PAR LES ORDONNANCES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL

Analyse juridique des avocats du cabinet MICHEL HENRY / ASSOCIÉS

pour les adhérents de la FILPAC CGT / Mise à jour du 9 avril 2020

Quid de l'information et de la consultation du CSE sur ces mesures ?

L'article 7 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel adapte l'information et la consultation du comité en ce qui concerne les modifications des congés, des durées maximales de travail et des jours de repos. Il est prévu que le CSE, au lieu d'être informé et consulté en amont de la décision sur ces sujets, soit seulement prévenu concomitamment à la mise en oeuvre de la mesure par l'employeur. Son avis devra être rendu dans un délai d'un mois à compter de l'information. L'employeur peut donc mettre en place ces modifications avant que le CSE ne rende son avis.

Il s'agit d'une exception, sans précédent à notre sens, à la règle selon laquelle la consultation du CSE sur un projet de l'employeur doit être préalable à sa mise en oeuvre. On peut légitimement s'interroger sur la valeur d'un avis rendu postérieurement à la mise en oeuvre des mesures précitées.

POINT SUR LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Dans deux nombreuses entreprises, l'employeur tente d'obtenir la conclusion d'un accord collectif en contrepartie du versement d'une prime défiscalisée et désocialisée exceptionnelle de pouvoir d'achat (« Prime Macron »).

Il nous semble tout d'abord que le versement de cette prime sera difficilement conciliable avec la condition de « difficulté économiques » que l'employeur doit remplir pour déroger aux règles sur les modifications de repos conventionnels ou sur l'utilisation du compte épargne temps. Cette prime ne peut pas se substituer à des éléments du salaire (prime de 13^{ème} mois, augmentation annuelles obtenues en NAO, etc.).

Ensuite il n'est pas inutile de rappeler que le versement de cette prime prévue par la loi de financement de la sécurité sociale 2020 n'est pas conditionnée à la signature d'un accord collectif.

Les modalités de versement de cette prime ont été assouplies :

- Les entreprises qui ne disposent pas d'un accord d'intéressement peuvent à présent verser cette prime (elles étaient auparavant exclues de ce dispositif).

L'exonération fiscale et sociale ne s'appliquera que dans la limite d'un montant de prime de 1 000 € ;

- Les entreprises qui disposent d'un accord d'intéressement peuvent verser une prime qui bénéficiera de l'exonération fiscale et sociale dans la limite d'un montant de 2 000 €.

Un nouveau critère peut être pris en compte pour moduler le montant de la prime entre les salariés : la prise en compte « des conditions de travail liées à l'épidémie de COVID-19 » pour peu que tous les salariés placés dans une situation identique soit traités également.

Attention toutefois, les exonérations ne bénéficient pas à tous les salariés : seules bénéficient des exonérations sociales et fiscales les primes versées aux salariés

ayant perçu au cours des douze mois précédant leur versement une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat. Le versement de cette prime, pour bénéficier des mesures d'exonération fiscales et sociales, doit intervenir avant le 31 août 2020.

L'AMÉNAGEMENT DES RÈGLES APPLICABLES À LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL PENDANT L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE :

L'ORDONNANCE DU 1^{er} AVRIL 2020 PORTANT MESURES D'URGENCE RELATIVES AUX INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Cette ordonnance prise en application de l'article 11 de la Loi d'habilitation du 23 mars 2020 modifie principalement les règles relatives aux processus électoraux, à la protection des représentants du personnel et au fonctionnement du CSE. Les avocats du cabinet d'avocat Michel HENRY & Associés font le point :

1. Mesures concernant les processus électoraux en cours

A. La suspension du processus électoral (Article 1)

Cette mesure de suspension des élections concerne les entreprises qui ont des processus électoraux en cours à compter de la date de publication de l'ordonnance soit le 2 avril 2020, avec un effet rétroactif au 12 mars 2020.

Si toutefois des opérations électorales ont eu lieu entre le 12 mars et le 2 avril, la suspension prendra effet à la date la plus tardive où l'une des opérations a été accomplie. Cette suspension prend fin trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire et concerne :

- le délai d'organisation des élections tous les quatre ans ;
- le délai d'organisation du premier tour (90 jours après la diffusion du document informant les salariés de l'organisation des élections) ;
- le délai d'information des organisations syndicales (deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice) ;
- le délai d'organisation du premier tour dans les 15 jours précédant l'expiration des mandats en cours ;
- le délai de 15 jours entre les deux tours du scrutin ;
- le délai de saisine et de réponse de l'administration ;
- le délai de saisine du juge afin de contester la régularité des élections (dans les 15 jours du premier tour ou dans les 15 jours de la proclamation des résultats).

Les premiers tours organisés avant le 12 mars ou entre le 12 mars et le 2 avril restent valides et il est décidé par l'ordonnance si le premier tour ou le deuxième tour ont eu lieu pendant la période de confinement cela n'affecte pas la régularité du scrutin. Les conditions d'éligibilité et d'électorat s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours de scrutin.

B. La période postérieure au confinement (Article 2)

Lorsque les entreprises n'ont pas de processus électoraux, en cours, mais qu'elles doivent en organiser pendant la période de confinement, l'employeur devra engager le processus électoral dans les trois mois à compter de la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

LES MESURES D'URGENCE PRÉVUES PAR LES ORDONNANCES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL

Analyse juridique des avocats du cabinet MICHEL HENRY / ASSOCIÉS

pour les adhérents de la FILPAC CGT / Mise à jour du 9 avril 2020

2. Sur les garanties sur le statut et la protection des représentants du personnel dans l'exercice de leur mandats (Article 3)

les mandats en cours des représentants du personnel élus sont prorogés automatiquement jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour ou le cas échéant du second tour. Les mesures de protection contre le licenciement, la rupture de CDD ou de contrat d'intérim des salariés protégés, et des candidats aux élections, sont également prorogées jusqu'à la prorogation des résultats du premier tour, et le cas échéant du second tour.

3. Élections partielles (Article 4)

Alors qu'habituellement des élections partielles doivent être organisées dès lors que le collège électoral n'est plus représenté, ou si le nombre de représentant est réduit. L'ordonnance prévoit que si ces événements interviennent moins de 6 mois après la date de fin de la suspension du processus électoral prévu par l'article 1 (soit trois mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire), il n'est pas utile d'organiser des élections partielles.

Cela est valable que le processus électoral ait été engagé ou non avant la dite suspension.

4. Dispositions relatives au fonctionnement du CSE (Article 6)

Pour le fonctionnement du CSE, l'ordonnance prévoit des modalités quant à la tenue des réunions :

- recours à la visioconférence ;
- recours à la conférence téléphonique ;
- si ni le recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ne sont possibles ou lorsque un accord d'entreprise le prévoit, le recours à la messagerie instantanée est autorisé ;
- cela s'applique aux réunions convoquées pendant la période d'état d'urgence sanitaire, et sur simple information préalable des membres ;
- ces conditions dans lesquelles ces réunions devront être organisées seront fixées par décret ;
- cela s'applique pour toutes les réunions de toutes les instances susceptibles de se réunir ;
- la limite des trois réunions annuelles par visioconférence par année civile, ne s'applique pas pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

5. Mesures complémentaires concernant l'ordonnance du 25 mars 2020 (Article 7)

L'information consultation du CSE est adapté sur les mesures prises pendant la période d'état d'urgence sanitaires concernant les congés payés, la durée du travail et le temps de repos.

Il est prévu que le CSE, au lieu d'être informé et consulté en amont de la décision sur ces sujets, soit seulement prévenu concomitamment à la mise en oeuvre de la mesure par l'employeur.

Son avis devra être rendu dans un délai d'un mois à compter de l'information. On peut légitimement s'interroger sur la valeur d'un avis rendu postérieurement à la mise en oeuvre des mesures précitées.

Ainsi l'employeur pourra mettre en oeuvre des mesures assez lourde sans consulter préalablement le CSE notamment sur :

- la possibilité d'imposer au salarié la prise de jours de repos ou de modifier unilatéralement les dates de prise des jours de repos, y compris lorsqu'il s'agit d'une convention de forfait ;
- la possibilité d'imposer au salarié la prise de jours de repos à partir des droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié.

L'ORDONNANCE RELATIVE À LA PROROGATION DES DÉLAIS ÉCHUS PENDANT LA PÉRIODE D'URGENCE SANITAIRE ET À L'ADAPTATION DES PROCÉDURES PENDANT CETTE MÊME PÉRIODE

À la suite de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 « relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période » a été adoptée.

L'objet de ce texte est de garantir « une période protégée juridiquement », en prorogeant les délais prescrits par la loi ou le règlement, en raison de la difficulté ou de l'impossibilité de les respecter pendant le confinement et la durée de l'état d'urgence sanitaire.

Cela ne dispense pas de réaliser un acte ou une formalité dont le terme échoit pendant la « période protégée », mais cela permet de considérer que cet acte ou cette formalité n'est pas tardif s'il a été réalisé dans le délai supplémentaire imparti par l'ordonnance.

Le terme des délais qui devaient être respectés avant le 12 mars 2020 ou après la fin de la période protégée ne sont pas reportés.

Pendant quelle période les délais sont-ils prorogés ?

La « période protégée juridiquement » vise les délais échus ou à échoir entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la cessation de l'état d'urgence sanitaire. A ce jour, sous réserve d'une prolongation par la loi, la fin de l'état d'urgence sanitaire est prévue le 24 mai 2020.

La « période protégée » pendant laquelle les délais sont prorogés termine un mois plus tard, le 24 juin 2020.

Quels sont les délais concernés ?

L'article 2 de l'ordonnance prévoit que sont concernés : « Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1er sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois. Il en est de même de tout paiement prescrit par la loi ou le règlement en vue de l'acquisition ou de la conservation d'un droit ».

Il s'agit donc exclusivement des délais prescrits par la loi ou un règlement.

LES MESURES D'URGENCE PRÉVUES PAR LES ORDONNANCES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL

Analyse juridique des avocats du cabinet MICHEL HENRY / ASSOCIÉS

pour les adhérents de la FILPAC CGT / Mise à jour du 9 avril 2020

En matière de droit du travail, sont concernés par exemple les délais suivants fixés par le code du travail qui seraient échus pendant « la période protégée » :

- le délai d'action d'un an pour contester un licenciement devant le conseil de prud'hommes ;
- le délai d'un mois pour faire appel d'un jugement ;
- le délai de prescription de trois ans pour réclamer le paiement d'un rappel de salaire ;
- le délai de 2 mois dont dispose l'employeur pour engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un salarié à compter du jour où il a connaissance des faits ;
- le délai de 15 jours dont dispose un salarié pour se rétracter d'une rupture conventionnelle, Etc.

Attention : il s'agit de la règle générale qui connaît des dérogations. Certains délais font l'objet de règles fixées par des ordonnances spéciales. C'est par exemple le cas en matière d'information et de consultation du CSE ou de processus électoral professionnel (Cf. fiche Instances représentatives du personnel).

Quelle est la durée de prorogation des délais ?

Le délai d'accomplissement des actes visés à l'article 2 de l'ordonnance est reporté à la date de fin de de la « période protégée », le 24 juin 2020 à ce jour, sous réserve d'une prolongation de la période.

À compter de cette date, les actes visés peuvent être accomplis « dans un délai qui ne peut excéder le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois ». Attention : ce report de délai ne peut pas excéder deux mois

à compter de la fin de la période de prorogation des délais. C'est-à-dire que si le délai légalement imparti pour réaliser l'acte est supérieur à 2 mois, le délai supplémentaire sera limité à deux mois.

Par exemple :

1. Le licenciement d'un salarié est notifié par l'employeur le 11 avril 2019

Le délai pour contester un licenciement devant le conseil de prud'hommes est d'un an à compter de la réception de la notification de la rupture par l'employeur.

Le délai commence donc à courir le 12 avril 2019 et échoit le 12 avril 2020, c'est-à-dire pendant la « période protégée ».

En application de l'ordonnance, le salarié pourra régulièrement contester le licenciement devant le conseil de prud'hommes dans les deux mois qui suivent la fin de la période juridiquement protégée, autrement dit, dans les trois mois de la cessation de l'état d'urgence, soit le 24 août à ce jour.

2. Un licenciement a été notifié le 10 mars 2020 :

En application de l'article R1232-13 du code du travail, le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de la lettre de licenciement pour demander à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, de préciser les motifs énoncés dans la lettre. Le terme du délai expire donc le 26 mars 2020, pendant la période protégée. Le salarié disposera donc de 15 jours à compter de la fin de la « période protégée » pour faire la demande à son employeur, soit le 9 juillet 2020. •

ACCORD DES MINISTRES EUROPÉENS, LOGICIEL LIBÉRAL INCHANGÉ / Mémo du Pôle éco de la CGT /

Montreuil, le 10 avril 2020

Après des dizaines d'heures de négociations infructueuses au cours de la semaine, les ministres de l'économie de la zone euro ont réussi à se mettre d'accord sur une nouvelle réponse à la crise. Bruno Le Maire s'est de suite félicité de cet « excellent accord » à 500 milliards d'euros qui « marque un jour important pour l'Union Européenne ». Pourtant en y regardant de plus près, de nombreuses réserves doivent être soulevées.

Retour au mécanisme européen de stabilité (MES)

La partie la plus importante de ce plan porte sur des prêts aux États à hauteur de 240 milliards d'euros grâce au dispositif du mécanisme européen de stabilité, outil garant de la rigueur budgétaire.

Il s'agit d'un fonds abondé par les États et dont les prêts peuvent aller jusqu'à 2% du PIB maximum, soit environ 50 milliards d'euros pour la France.

L'avantage de ces prêts et qu'ils permettent d'abaisser les taux d'intérêts pour les pays en difficulté, cependant ils sont soumis à la condition de faire régner l'austérité ensuite. C'est un moyen de pression pour les institutions européennes de rappeler aux États leurs obligations budgétaires.

Un autre volet de l'accord est un fonds de garantie de la Banque Européenne d'Investissement pour des prêts aux entreprises allant jusqu'à 200 milliards. Rien de très innovant non plus ici, ce n'est qu'une extension d'instruments déjà mis en place dans de nombreux pays, notamment en France. Enfin, 100 milliards doivent être levés par la Commission Européenne pour aider les États à financer les dispositifs de chômage partiel. Concrètement on sait peu de choses sur ces financements, notamment sur les conditions de remboursement.

« On est d'accord sur le fait qu'il faut se mettre d'accord »

L'une des raisons de satisfaction du ministre de l'Économie Bruno Le Maire est notamment sur l'éventuelle création d'un

L'avantage de ces prêts et qu'ils permettent d'abaisser les taux d'intérêts pour les pays en difficulté, cependant ils sont soumis à la condition de faire régner l'austérité ensuite.

ACCORD DES MINISTRES EUROPÉENS, LOGICIEL LIBÉRAL INCHANGÉ / Mémo du Pôle éco de la CGT /



fonds de relance européen qui pourrait être doté de 500 milliards d'euros selon lui. Mais rien n'a été concrètement décidé sur ce point, les ministres n'ont pas le pouvoir pour cela et les points sensibles n'ont même pas été évoqués. Ils ont simplement obtenu que cela soit discuté entre les chefs d'États dans des réunions à venir. Ils se sont donc mis d'accord sur le fait qu'il fallait trouver un accord. Ni plus, ni moins. Il faut un début à tout diront les optimistes.

Les pistes plus progressistes éludées

Des instruments plus innovants et plus solidaires étaient en discussions et attendus par beaucoup de pays en difficulté. La question de la mutualisation des emprunts était une cause défendue par la France, l'Espagne ou encore l'Italie, très en difficulté.

Une fois de plus, la réponse européenne s'inscrit dans la continuité de la logique libérale et austéraitaire. Chaque euro de dépense publique consenti aujourd'hui fera l'objet de sacrifices demain, telle est la doctrine européenne.

Cela consiste à ce que les emprunts soient émis au nom de tous les pays de la zone Euro plutôt que pays par pays. Ainsi, les États en difficulté comme l'Espagne ou l'Italie bénéficient de la garantie de pays plus solides comme l'Allemagne ou les Pays-Bas afin d'avoir un taux d'intérêt plus faible. Bien que cela ne soit pas la panacée, cela aurait permis à ces pays d'alléger leur effort budgétaire et aurait été une marque de solidarité entre pays européens.

Enfin, le financement direct des États par la Banque Centrale Européenne (pour ne pas passer par les marchés financiers) comme va le faire l'Angleterre n'a pas été évoqué. Pas plus que la question de la monétisation de la dette, c'est-à-dire que la Banque Centrale Européenne prêterait aux États mais sans exiger de remboursement. Cela permettrait de ne pas augmenter la dette publique pour ne pas avoir à porter ce fardeau pendant des années, fardeau qui servira de justification aux politiques libérales de réduction des dépenses publiques.

Une fois de plus, la réponse européenne s'inscrit dans la continuité de la logique libérale et austéraitaire. Chaque euro de dépense publique consenti aujourd'hui fera l'objet de sacrifices demain, telle est la doctrine européenne. Plutôt que l'autosatisfaction des ministres actuels comme Bruno Le Maire, fions nous plutôt à la méfiance affichée par l'ancien ministre grec Yanis Varoufakis, qui a déjà fait les frais de cette doxa libérale. •